



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Nivel de Influencia entre los contratos de trabajo y los derechos
laborales en la UGEL-Utcubamba en el año 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Vasquez Olano, Jose Luis (ORCID: 0000-0002-8422-1905)

ASESOR:

Dr. Gonzales Soto, Víctor Augusto (ORCID: 0000-0002-9528-2308)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo en primer lugar a DIOS por la vida y la salud que me está regalando, así mismo la dedicó a todos mis seres queridos por su apoyo y afecto brindado.

Autor: Jose Vasquez.

Agradecimiento

Agradezco a DIOS por regalarme la sabiduría y darme el privilegio de estudiar esta maestría, así mismo agradezco a todos mis seres queridos por su apoyo incondicional, como también agradezco al asesor de la tesis y a la Universidad César Vallejos por abrirnos las puertas.

Autor: Jose Vasquez.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	viii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población (criterios de selección) muestra, muestreo, unidad de análisis.	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS	53
ANEXOS	

Índice de tablas.

Tabla 1: ¿Usted cree que la obediencia está supeditada al tipo de contrato o régimen laboral donde el trabajador se encuentra?.....	20
Tabla 2: ¿Usted cree que las indicaciones son iguales para todos los trabajadores de los diferentes regímenes laborales?....	21
Tabla 3: ¿Conoce usted los tipos de contrato que se da en la sociedad y por el estado?.....	22
Tabla 4: ¿Usted cree que los contratos de trabajo son iguales de un régimen laboral a otro?.....	23
Tabla 5: ¿Usted cree que los tipos de contrato en los diversos regímenes laborales influyen directamente en los derechos laborales?.....	24
Tabla 6: ¿Usted cree que el servicio brindado por el trabajador es personalísimo?.....	25
Tabla 7: ¿Cree usted que la prestación de servicio depende del tipo de contrato y el régimen laboral en la que el empleado se encuentra?.....	26
Tabla 8: ¿Usted cree que la relación laboral está condicionada por el tipo de contrato o régimen laboral?.....	27
Tabla 9: ¿Usted cree que todos los trabajadores pertenecientes a la UGEL-U perciben la misma remuneración?.....	28

Tabla 10: ¿Usted cree que la remuneración que perciben los trabajadores de la UGEL-U está condicionada al tipo de contrato y al régimen laboral donde se encuentran?.....	29
Tabla 11: ¿Conoce los derechos laborales que por ley le corresponde?.....	30
Tabla 12: ¿Usted cree que los derechos laborales varían de un régimen laboral a otro?.....	31
Tabla 13: ¿Usted cree que todos los derechos laborales están contemplados en las normas jurídicas?.....	32
Tabla 14: ¿Usted cree que las condiciones individuales están basadas en el tipo de contrato o régimen laboral donde se encuentran el trabajador?.....	33
Tabla 15: ¿Usted cree que el equilibrio de fuerza varía de un régimen laboral a otro?.....	34
Tabla 16: ¿Usted cree que el interés colectivo se da en todos los tipos de contrato y regímenes laborales?.....	35
Tabla 17: ¿Usted cree que el convenio colectivo se da en todos los tipos de contrato y regímenes laborales?.....	36
Tabla 18: ¿Usted cree que la garantía de la libertad es respetada en todos los regímenes laborales?.....	37
Tabla 19: ¿Usted cree que el derecho a la salud es diferente de un régimen laboral a otro?.....	38

Tabla 20: ¿Usted cree que la asistencia médica es dada en la misma medida para todos los trabajadores de los diferentes regímenes laborales?.....	39
Tabla 21: ¿Usted cree que los servicios brindados de salud están condicionados por el tipo de contrato o régimen laboral donde se encuentra el trabajador?.....	40
Tabla 22: ¿Usted cree que las sentencias para dar solución a los conflictos en la vía laboral se dan de forma justa?.....	41
Tabla 23: ¿Usted cree que la resolución de conflicto en la vía laboral está condicionada al tipo de contrato y al régimen laboral donde se encuentra el trabajador?.....	42
Tabla 24: ¿Usted cree que el principio de justicia está condicionada al tipo de contrato y al régimen laboral en la que se encuentra el trabajador?.....	43

Índice de figuras.

Figura 1: ¿Usted cree que la obediencia está supeditada al tipo de contrato o régimen laboral donde el trabajador se encuentra?.....	20
Figura 2: ¿Usted cree que las indicaciones son iguales para todos los trabajadores de los diferentes regímenes laborales?....	21
Figura 3: ¿Conoce usted los tipos de contrato que se da en la sociedad y por el estado?.....	22
Figura 4: ¿Usted cree que los contratos de trabajo son iguales de un régimen laboral a otro?.....	23
Figura 5: ¿Usted cree que los tipos de contrato en los diversos regímenes laborales influyen directamente en los derechos laborales?.....	24
Figura 6: ¿Usted cree que el servicio brindado por el trabajador es personalísimo?.....	25
Figura 7: ¿Cree usted que la prestación de servicio depende del tipo de contrato y el régimen laboral en la que el empleado se encuentra?.....	26
Figura 8: ¿Usted cree que la relación laboral está condicionada por el tipo de contrato o régimen laboral?.....	27
Figura 9: ¿Usted cree que todos los trabajadores pertenecientes a la UGEL-U perciben la misma remuneración?.....	28

Figura 10: ¿Usted cree que la remuneración que perciben los trabajadores de la UGEL-U está condicionada al tipo de contrato y al régimen laboral donde se encuentran?.....	29
Figura 11: ¿Conoce los derechos laborales que por ley le corresponde?.....	30
Figura 12: ¿Usted cree que los derechos laborales varían de un régimen laboral a otro?.....	31
Figura 13: ¿Usted cree que todos los derechos laborales están contemplados en las normas jurídicas?.....	32
Figura 14: ¿Usted cree que las condiciones individuales están basadas en el tipo de contrato o régimen laboral donde se encuentran el trabajador?.....	33
Figura 15: ¿Usted cree que el equilibrio de fuerza varía de un régimen laboral a otro?.....	34
Figura 16: ¿Usted cree que el interés colectivo se da en todos los tipos de contrato y regímenes laborales?.....	35
Figura 17: ¿Usted cree que el convenio colectivo se da en todos los tipos de contrato y regímenes laborales?.....	36
Figura 18: ¿Usted cree que la garantía de la libertad es respetada en todos los regímenes laborales?.....	37
Figura 19: ¿Usted cree que el derecho a la salud es diferente de un régimen laboral a otro?.....	38

Figura 20: ¿Usted cree que la asistencia médica es dada en la misma medida para todos los trabajadores de los diferentes regímenes laborales?.....	39
Figura 21: ¿Usted cree que los servicios brindados de salud están condicionados por el tipo de contrato o régimen laboral donde se encuentra el trabajador?.....	40
Figura 22: ¿Usted cree que las sentencias para dar solución a los conflictos en la vía laboral se dan de forma justa?.....	41
Figura 23: ¿Usted cree que la resolución de conflicto en la vía laboral está condicionada al tipo de contrato y al régimen laboral donde se encuentra el trabajador?.....	42
Figura 24: ¿Usted cree que el principio de justicia está condicionada al tipo de contrato y al régimen laboral en la que se encuentra el trabajador?.....	43

Resumen

Vivimos en una sociedad donde los derechos laborales son pisoteados y no reconocidos como debe de ser y en base a tal problema surge la pregunta, ¿Cuál es la causa de tal situación?, y ante tal interrogante se busca determinar en qué medida influye los contrato de trabajo en los derechos laborales de los trabajadores de la UGEL-Utcubamba, en el año 2020; en base a lo establecido se analizó a todos los tipos de contrato de los regímenes laborales como DL 728, 276, 1057 y la Ley 31131 y de forma simultánea se analizó los derechos establecidos en cada uno de los regímenes laborales mencionados añadido a la Ley del servicio Civil Ley 30057, en base a las característica de la investigación, el diseño fue cuantitativa descriptiva y explicativa correlacional, donde la muestra fueron 20 trabajadores de la UGEL-U; cuya técnica para recopilar datos fue la encuesta y su instrumento el cuestionario; así mismo los resultados nos dicen que el 90% consideraron que los tipos de contrato en los diversos regímenes laborales sí influyen directamente en los derechos laborales, dada esos resultados se concluye que los contrato de trabajo influyen en los derechos laborales de los trabajadores de la UGEL-U.

Palabras Claves: Contrato, trabajo, derechos, laborales

Abstract

We live in a society where labor laws are trampled and they are not recognized as they should be. according to this problem it arises the question. What is the cause about this situation?, before this question, it is pursue to determine to that measure the employment contract influences the labor laws of the UGEL-Utcubamba workers. in the 2020 year; Based to the established, all types of contracts of the labor regimens were analyze. such DL 728, 276, 1057 and Law 31131 and simultaneously they were analyzing the labor laws established in the labor regimes added to the Civil Service Law, 30057 law. About on the investigation characteristics, the design was quantitative descriptive and explanatory correlational. The sample was 20 from UGEL- U workers, and the technique to collect data was the survey and its instrument the questionnaire, the results testify that 90% considered that the types of contract in the different labor regimes directly influence in the labor law, given these results, it has been concluded that employment contracts influence the labor laws of UGEL-U workers.

Keywords: Contract, work, right laws, labor

I. INTRODUCCIÓN

El Perú es un país de estado de derecho, donde el comportamiento humano y todo tipo de acción de cualquier poder del estado está regulada por las leyes peruanas y por acuerdos internacionales, además el Perú se mide día a día por estándares mundiales donde debe estar a la altura de los países desarrollados cuyas demandas son direccionadas al respeto de los derechos humanos, entre ellos los derechos laborales; los derechos laborales son muchos como el gozo de vacaciones, la CTS, la estabilidad laboral, la protección al despido arbitrario entre otros; pero de todos los derechos laborales antes mencionados el más vulnerable y poco tomado en cuenta tanto por el legislador y los que administran justicia es sin duda alguna la estabilidad laboral y la protección al despido arbitrario.

El derecho a la estabilidad laboral y la protección al despido arbitrario tiene que ver mucho con los tipos de contrato; por ejemplo el trabajador que tiene un contrato indeterminado goza de una estabilidad laboral y por ende de la protección al despido arbitrario, eso mismo sucede de forma relativa en los contratos determinado o modales; pero en los contratos de tiempo parcial, no se goza de tales derechos, en este caso hablando del régimen privado del decreto legislativo 728, eso mismo sucede en el régimen laboral CAS del decreto legislativo 1057, como también en el régimen laboral de las micro y pequeñas empresas.

Sin duda alguna la realidad problemática de los derechos laborales se da en todas partes del mundo, como por ejemplo en el Ecuador, donde muy bien se lo aclara (Mora, 2014, p.75), diciendo que el trabajo para muchos se ha convertido en una obligación; pero ellos no lo miran como un derecho y este por la falta de la misma, e allí que se debe garantizar el derecho al trabajo y la obligación al trabajo de forma cabal.

Esa misma mirada lo tiene (Valverde, 2017, p. 6) cuando expresa que el principio de progresividad será la base del cambio e influirá en nuevas disposiciones laborales e inclusive en lo ideológico y político, apuntalando siempre que se dé y se respete los principios de derecho universales; buscando sobre todo que se resuelva la problemática laboral de Ecuador

Valverde (2017) añade diciendo que es la constitución de la república el que debe garantizar el buen vivir, ya que en su artículo 33 lo establece...el estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad...

Indudablemente nuestro vecino país Ecuador pasa serios problemas en los derechos laborales como bien lo dice (Quiloango, 2014, p.66) ...No se debe aceptar el despido arbitrario, sólo porque el empleador arbitrariamente así lo determina y decide; se debe garantizar el derecho a la estabilidad...

Realidad similar pasa nuestro Perú cuando enfáticamente lo dice (Espinal, 2018, p.80) cuando menciona que se debe dar prioridad al respeto de los derechos laborales, como la estabilidad y otros ya que nuestro país es un estado de derecho.

Indudablemente en nuestro Perú y en nuestro departamento de Amazonas, Provincia de Utcubamba, Distrito Bagua Grande encontramos una diversidad de regímenes laborales que imperan en algunas entidades y en algunos casos sus contratos vulneran algunos derechos laborales, siendo el más afectado la estabilidad laboral y la protección contra el despido arbitrario.

En base a lo referido, he visto conveniente trabajar la siguiente problemática traducida en la siguiente pregunta. ¿De qué manera influyen los contratos de trabajo en los derechos laborales de los trabajadores de la UGEL-U, en el año 2020?

En la actualidad los tipos de contrato están enmarcados mayormente en la modalidad de tiempo determinado, CAS y además de tiempo parcial, donde los derechos laborales son afectados abiertamente, siendo el más perjudicado la protección contra el despido arbitrario y la estabilidad laboral; es por ello que esta investigación se da con la única finalidad de dar solución a estos problemas laborales que aqueja nuestro Perú, poniendo hincapié a los acuerdos internacionales como la OIT donde sugiere a todos los estados del mundo incluido el Perú que el derecho a la protección contra el despido arbitrario debe estar operativo en todas leyes laborales, así mismo con esta investigación se pretende

favorecer a todos los trabajadores del Perú y sobre todo del Departamento de Amazonas, Provincia de Utcubamba, Distrito Bagua Grande.

Por todo ello en esta investigación, buscamos como objetivo general; Determinar en qué medida influye los contrato de trabajo en los derechos laborales de los trabajadores de la UGEL-Utcubamba, en el año 2020 y como objetivos específicos son: Identificar el nivel de conocimiento de los tipos de contrato de trabajo y derechos laborales que tienen los trabajadores de la UGEL-Utcubamba en el año 2020; Identificar cuáles de los tipos de contratos de trabajo afecta mayormente a los derechos laborales de los trabajadores de la UGEL - Utcubamba en el año 2020; Analizar los tipos de contratos de trabajo que influyen a los derecho laborales en la UGEL - Utcubamba en el año 2020.

Así mismo la presente investigación presenta una hipótesis que es: Los contratos de trabajo influyen directamente a los derechos laborales de los trabajadores de la UGEL - Utcubamba en el año 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Los contratos laborales y los derechos laborales son las 2 variables de estudio y en base a ello se analizará los conceptos y las diversas teorías que existan, así como los antecedentes desde el nivel internacional hasta el nivel local.

Iniciaremos analizando los antecedentes internacionales, desde Colombia, donde Ariza y Puyana (2013) en su investigación titulada “La relación entre vinculación laboral y la satisfacción laboral en cuatro conserjes trabajadoras en una institución educativa.” Donde llegó a la siguiente conclusión; que los tipos de contratos a tiempo determinado o por terceros, contrae sin duda un efecto negativo en el desempeño laboral...

Así mismo lo menciona Martín (2015) en su investigación “La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas” concluye en lo siguiente términos que los contratos temporales genera riesgos por la modalidad del tipo de contrato que son antagónicos a los principios rectores en el campo laboral...

Sin duda los tipos de contrato se rigen por regímenes laborales en marcados en normas jurídicas específicas para cada uno de ellas; pero muchas veces se desnaturaliza; interpretación similar lo tiene Izaga (2018) en su investigación titulada “Las conductas fraudulentas del empleador y el efecto expansivo del principio de primacía de la realidad” donde abiertamente señala que los empleadores han utilizado leyes fraudulentamente para su propio beneficio y perjudicado a los trabajadores en sus beneficios, aplicando las normas laborales con menos derechos al trabajador.

Los actos fraudulentos de los contratos que suelen darse generan incertidumbre en los trabajadores, repercutiendo en su actitud.

Claramente lo dice Medina (2018) en su investigación “Gestión de modalidad de contratos y el desempeño laboral del personal asistencial en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur 2018” donde concluye en lo siguiente que el desempeño laboral está condicionada al tipo de modalidad contractual.

Conclusión similar llegó Carbajal (2018) en su investigación “Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la

Municipalidad Provincial de Abancay 2017” donde precisa que los regímenes laborales influyen mucho con el desempeño laboral de los trabajadores.

La otra variable en estudio es; los derechos laborales, lo analizaremos desde lo internacional hasta el nivel local:

En el nivel internacional, Panamá, Ramos (2017) en su investigación “La flexibilización laboral en el derecho del trabajo en relación con la convención colectiva” concluye que a nivel mundial muchos países han realizado reformas legislativas con la única intención de hacer frente a mejorar las condiciones de competencia y este porque se está flexibilizando el derecho del trabajo.

Conclusión similar llegó a tener Valverde (2017) en su investigación “Políticas laborales en el Estado Constitucional de Derechos en el periodo 2008-2016” cuando concluye y aclara cuando menciona que los principios de progresividad, protección y estabilidad como garantías constitucionales; busca constantemente el buen vivir.

Sin duda alguna el derecho a la estabilidad laboral y el derecho a la protección del despido arbitrario son un problema, eso lo aclara Rivera (2017) en su investigación “La vulneración de los derechos laborales por parte Tribunal Constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente n° 5057-2013-aa/tc-caso Huatuco” donde aclara que hay una discriminación en los derechos laborales entre uno y otro régimen, ya que en la carrera administrativa no se puede reponer a los trabajadores de forma indeterminada aún si se evidencia que se dio la desnaturalización de contrato; en cambio sí lo hay para los trabajadores del régimen privado; e inclusive la ley servir permite la reposición ante un despido injustificado; pero sólo para este régimen laboral.

Así mismo López (2016) en su investigación “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de indemnización por despido arbitrario, en el expediente judicial n° 2039-2009-0- 2001- jr-la-02, del distrito judicial de piura-piura.2016”, da a conocer en su conclusión que las sentencias de primera y segunda instancia favorecen al derecho del trabajador, en el sentido que la las

sentencias se basaba a indemnizar por despido arbitrario a los trabajadores y estos en aplicación a las leyes laborales, doctrina y jurisprudencias...

Por otro lado, Quispe (2017) en su investigación "La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano" concluye que hay un vacío y poca precisión en la legislación laboral concerniente al contrato laboral a tiempo parcial y que el Tribunal Constitucional en su fallo no ha resuelto el problema de fondo y lo que es peor, los derechos de estos trabajadores están reducidos por las horas laboradas que son menos de 4 horas al día.

Los tipos de contrato de trabajo están en relación a los regímenes laborales, como es el régimen laboral del DL N° 728, DL N° 276, DL 1057.

Hay varios conceptos de contrato de trabajo, como por ejemplo Pérez (1983), citando a Brucculeri define al trabajo como ...un acto de la inteligencia, de la libertad, de la conciencia, un hecho que se eleva al orden ético.

Así mismo (Machicado, 2010, p.5) nos aclara que el contrato de trabajo es el acuerdo donde el trabajador presta su actividad profesional ya sea intelectual o física al servicio del empleador, donde estará bajo la subordinación de ésta por una remuneración.

En base a la definición antes mencionada (Machicado, 2010, p. 5 y 6) habla de sus características que son las siguientes: Subordinación; donde el empleado obedece las indicaciones del empleador en todo el tiempo que determina su contrato. Exclusividad; el empleado de forma personalísima prestará su servicio a favor del empleador y con nadie más. Onerosidad; La relación laboral entre el empleador y empleado, su objeto es que para el primero es un deber y para el segundo un derecho y éste es una remuneración.

Así mismo Machicado, 2010, p.5) da a conocer que el contrato de trabajo tiene su origen en 2 instituciones romanas, siendo la primera la *Locatio conductio operis* (arrendamiento o locación de obras) donde su origen viene del trabajo del artesano libre de Roma, donde se materializa con un contrato consensual; donde una de las partes obliga a la otra a realizar una obra específica por encargo de otra y ésta a

pagar un precio y la segunda es La Locatio Conductio Operarum (Contrato de arrendamiento de servicios) Su origen estaba en la esclavitud de Roma...donde se concretizaba en un contrato consensual que tiene lugar cuando una de las partes se obliga a prestar un servicio y la otra a pagarle un precio en dinero

Según el decreto supremos N° 003-97-TR, nos habla sobre los tipos de contrato que son del régimen laboral privado del DL 728, donde aclara expresamente que por regla general es el contrato a tiempo indeterminado y este se puede celebrar de forma verbal o por escrito; así mismo da a conocer que hay un contrato a tiempo parcial y a tiempo determinado y que estos contratos se deben celebrar solamente por escrito; además menciona que los contratos a tiempo determinado se clasifican en tres grupos (Contratos de naturaleza temporal, Contratos de naturaleza accidental y Contrato para Obra Determinada o Servicio Específico) y cada grupo y tipo de contrato de cada grupo tienen sus características y el tiempo en la cual se debe cumplir y que en la celebración de la misma se debe respetar tales características aún los por menores.

y sobre el contrato a tiempo parcial, según lo aclara Decreto Supremo N° 001-96-TR en su Artículo 13 ...debe registrarse ante la autoridad administrativa de trabajo dentro de los 15 días naturales de su suscripción

En cambio los contratos en el DL N° 276 son por concurso público, y se dividen en tres grupos y niveles; los grupos son: grupo profesional, grupo técnico y grupo auxiliar, cada grupo tiene que cumplir con un perfil que cumplir para ingresar a la carrera administrativa; además de los requisitos que son explícitos en la ley; además de lo mencionado la ley también expresa que los que están contratados en puestos con naturaleza permanente, no podrían ser renovados por más de 3 años consecutivos, y si así fuese el trabajador está en su derecho de ingresar a la carrera administrativa previa evaluación favorable...

En cambio los contratos establecidos en el DL N° 1057, pueden ser celebrados y aplicados en el régimen laboral de la carrera administrativa, en el régimen laboral de la actividad privada e inclusive en los regímenes laborales especiales; pero no están sujetas en tales regímenes mencionadas, el contrato celebrado es a tiempo

determinado y se tiene que tener un requerimiento realizado por la dependencia usuaria y disponibilidad presupuestaria, determinada por la oficina de presupuesto de la entidad o quien haga sus veces

Pero sin embargo el DL 1057 ha sido derogado por la Ley N° 31131, donde menciona que el contrato es de tiempo indeterminado.

De todo lo mencionado (Jaramillo y Campos, 2019, p.25) nos habla que los contratos más usados son por inicio o incremento de actividades y por necesidades del mercado... así como los contratos por obra y servicio...; recalcando que los contratos a tiempo determinado es el que más se celebra en todos los regímenes laborales...

(Jaramillo y Campos, 2019, p.51) explica el porqué de los contratos a tiempo fijo; ...se da los contratos a tiempo fijo induce una mayor rotación laboral, en otras palabras, los que celebran contratos a plazo fijo tiene menos posibilidades de celebrar un contrato a tiempo indeterminado.

... bajo esa mirada tan real, a pesar que debe primar como regla la contratación a tiempo indeterminado, en la praxis los contratos a tiempo determinado priman sobre los contratos a tiempo indeterminado no importando lo que la ley determina (Arce, 2006. p. 6)

E allí que Reynoso (2011) citando a la fracción III del artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo da a conocer que los contratos de cualquier modalidad y a tiempo determinado se debe celebrar de forma excepcional; porque la regla es celebración de contrato a tiempo indeterminado.

En base a la regla general como contrato en tiempo indeterminado y de forma excepcional el contrato a tiempo determinado respetando siempre los criterios establecidos, y por motivo de tal falencia se ha visto a lo largo de los años muchos contratos desnaturalizados; y estos porque prima los derechos laborales sobre cualquier arbitrariedad del empleador, así como cualquier vacío jurídico.

En el decreto legislativo 728 de la actividad privada nos habla de muchos derechos que deben gozar los trabajadores como: el derecho a la estabilidad laboral, derecho a protección del despido arbitrario, derecho a la indemnización o reposición, derechos de CTS, derechos de vacaciones, derecho de trabajar 8 horas diarias y descansar un día a la semana, etc; esto para los trabajadores de tiempo indeterminado, en cambio los trabajadores de tiempo determinado gozan de todos los derechos; pero respecto al derecho de la protección al despido arbitrario para gozar de la misma tienen que pasar el tiempo de prueba que es de 3 meses y sobre el derecho de estabilidad laboral lamentablemente está sujeto al tiempo celebrado de su contrato; pero más lamentable es el caso de los contratos a tiempo parcial, porque ellos no gozan del derecho a la protección del despido arbitrario aun si pasan el tiempo de prueba, no gozan del derecho a la estabilidad laboral y como si fuera poco no gozan de vacaciones.

En cambio, los trabajadores del DL 276, gozan de derechos; pero no todos los derechos que gozan los trabajadores del régimen laboral privado, como por ejemplo no gozan de utilidades, la asistencia familiar oscila entre 2 a 3 soles, su aguinaldo es de 300 soles, etc.

Por otro lado, los trabajadores del DL 1057, sus derechos son limitados, por lo que no gozan de CTS, no tienen estabilidad laboral, etc

Todos los derechos son diferentes de un régimen laboral a otro y es muy evidente, en vista de tal discriminación el Poder Legislativo ha aprobado la Ley N° 31131 donde busca reincorporar a los trabajadores CAS al DL 728 o 276 de forma gradual; pero para ello tiene que cumplir un sin número de requisitos, uno de ellos es tener 2 años continuos o 3 discontinuos laborando en dicha Ley, además los trabajadores CAS que ya están laborando no pueden ser despedidos, porque su contrato es ya de tiempo indeterminado, así mismo toda entidad de aquí en adelante no contratará a trabajadores en el régimen CAS.

Pero sin embargo ya hay una Ley que se aprobó en el año 2013, que es la Ley del Servicio Civil, Ley 30057, donde busca homologar todos los derechos de todos los regímenes laborales, esta Ley se basa en la meritocracia y su fin es que todos los

trabajadores de los diferentes regímenes laborales como; el DL 728, DL 276 y DL 1057 ingresen gradualmente a formar parte de la Ley del Servicio Civil y así romper con la discriminación que se evidencia con respecto a los derechos de los trabajadores.

A pesar que hay una Ley que busca homologar tales derechos; lamentablemente los derechos laborales siguen siendo afectados según el régimen laboral donde el trabajador se encuentre, e allí lo paradójico.

por eso (Ferro, 2019, p.87) menciona que la doctrina lo ha catalogado derechos específicos del trabajador.

Esto inclusive se da y se ve sin tomar en cuenta lo que la Constitución Política del Perú y los tratados internacionales hablan y defienden los derechos del trabajador; como por ejemplo la OIT en su C158 habla de que, si se da la terminación laboral y si no hay opción de su reposición, se tendría que dar el pago de indemnización. En la realidad esto no se da.

Así mismo la Constitución política del Perú menciona en su artículo 27 que el trabajador tiene derecho contra el despido arbitrario. Esto tampoco se cumple en nuestra realidad.

A pesar de lo establecido por la Carta Magna y por la OIT, en el contrato a tiempo parcial no se respeta lo dicho; he allí la gran inconsistencia y me pregunto ¿Dónde queda el principio de jerarquía jurídica?

En esa línea también se analiza sobre las vacaciones, donde el Protocolo de San Salvador en su artículo 7 literal h, menciona que todos los estados harán respetar el derecho al descanso... a las vacaciones remuneradas...

Paradójicamente tampoco se cumple.

Eso mismo lo establece la OIT en su C132 donde enfatiza que todos los trabajadores a tiempo parcial en sus vacaciones anuales deben aplicarse las mismas reglas relativas de los trabajadores a tiempo completo.

Pero igual no se hace caso.

Indiscutiblemente estos acuerdos internacionales concerniente a los derechos laborales antes mencionados, poco o nada se le toma en cuenta y en base a lo analizado me sigo preguntando ¿Dónde queda el principio de jerarquía jurídica?

Sin duda el derecho menos tomado en cuenta es el derecho a la estabilidad y por ende al derecho a la protección contra el despido arbitrario; es por ello que el tribunal constitucional en el EXP. N.O 03976-20 I 2-PA/TC en consideraciones específicamente en el numeral 3.3.7. donde a un empleado de una Municipalidad se le repone a tiempo indeterminado, el causal fue que las partes no suscribieron el contrato por escrito

En la Casación N° 15224 – 2013 – Loreto; La Corte Suprema repone a un trabajador guardián en la UNAP que había laborado desde el año 2004 al 2009 por Locación de Servicios y del 2009 al 2010 por CAS, y esto porque el trabajador ya había pasado 1 año de labores y ganado así el derecho estipulado en el Artículo 1 de la ley 24041

Si nos preguntamos porque el guardián fue repuesto, la respuesta lo da el Tribunal Constitucional, en el caso del EXP. N.º 01767-2012-PA/TC AYACUCHO, donde menciona en su numeral quinto que la *Guardia Ciudadana, Serenazgo*, corresponden a las labores que realiza un obrero...

Recordemos que los obreros tienen su propia Ley, la Ley N° 30889, donde en su artículo único nos habla que los obreros se rigen por el régimen laboral privado, el DL 728.

Así mismo los trabajadores antes mencionados como serenazgos, guardianes, etc aunque trabajen por una entidad con régimen laboral 276, o un régimen especial, ellos no pertenecen a esos regímenes, sino al régimen de la actividad privada.

Esto lo menciona claramente la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades en su artículo 37 en su última parte menciona que los obreros aun estando prestando servicios en las municipalidades, estos pertenecen al régimen privado, donde se debe ser reconocido todos sus derechos y beneficios del régimen en mención.

Este caso lo corroboró la Corte Superior de Justicia de Lima en su EXPEDIENTE ELECTRÓNICO N° 10588-2018-0-1801-JR-LA-04 SENTENCIA DE VISTA, donde a un Agente Municipal de la Brigada Canina lo repone y hace pagar todos los beneficios sociales que le corresponde basado en el artículo de la ley antes mencionado.

Así mismo eso se cumple porque la misma Ley N° 29497 en su numeral 23.2 menciona que ...se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado...

En estos casos si hay un locador que presta servicios en una entidad pública y tal contrato civil se desnaturaliza se va a presumir lo antes mencionados, siempre y cuando pase un año para poder reclamar tales derechos que le corresponde y que sea un obrero y esté en una plaza de carácter permanente esto lo declara la Ley N° 24041 en su artículo 1.

Pero para que se evidencia la desnaturalización del contrato civil, la Casación N° 005807–2009–Junín, en su numeral décimo menciona que se tiene aplicar el principio de la primacía de la realidad...

El proceso antes mencionado lo confirma la Casación N° 1539-2014-Arequipa en su numeral cuarto, citando al Expediente N° 49-2011-AA/TC donde en su fundamento 3 menciona que se debe aplicar el principio de la primacía de la realidad en estos casos de desnaturalización de contrato.

Pero sin embargo esto no pasa con todos los trabajadores y esto porque los regímenes laborales tienen características diferentes la una de la otra.

Por ejemplo en el expediente 05057-2013-PA/TC; da a entender que a pesar que el contrato se haya desnaturalizado, la reposición no podrá concretizarse a tiempo indeterminado, sino se cumple las exigencias del caso como; la realización de un concurso público de mérito en una plaza presupuesta vacante y de duración indeterminada...Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del Decreto Legislativo 728 para el sector privado.

En esa línea no se puede reponer ni indemnizar a un trabajador que haya trabajado por locación de servicio y éste se haya desnaturalizado sólo por estar laborando en la administración pública (DL 276), esto lo dice claramente la RESOLUCIÓN N° 000238-2018-SERVIR/TSC-Segunda Sala.

En esa misma línea ahora tratándose del contrato administrativo de servicio (CAS) el fallo del caso recaído en el expediente N° 03818 2009-PA/ SAN MARTÍN; lo resuelve de la siguiente manera en este tipo de contrato no procede la readmisión o reposición (restitutoria) en el empleo; sino solamente la indemnización (restitutiva).

En lo que concierne al contrato por tiempo parcial tiene la misma suerte, ya que en el Exp. N.° 03355-2010-PA/TC Arequipa, lo resuelve dando a conocer que el contrato a tiempo parcial no se ha desnaturalizado porque se ha laborado 16 horas efectiva a la semana que es menos de 4 horas diarias, por lo que la extinción del contrato se dio por la culminación de la misma... quedando la demanda infundada o desestimada.

Por otro lado, en la Casación Laboral N° 3965-2017 Lima, el caso la Corte Suprema lo resolvió dando a entender que se dio la desnaturalización del contrato por incremento de actividad, porque no fue claro la causa objeto del contrato, así mismo porque este contrato a diferencia de los otros puede ser utilizado para actividad indeterminada.

Por todo lo mencionado Montes (1990) citando a Couture ... enfatiza que el derecho procesal del trabajo lo que busca es evitar el desbalance que hay entre el empleador o empresario y el trabajador o empleado para que se dé y se respete el principio de la igualdad en una situación procesal...

Sin duda alguna debe existir un equilibrio en poderes tanto del empleador y el empleado, pero sin embargo esto no se toma en cuenta ya que siempre hay una supremacía con lo que concierne al empleador y esto porque todo se ha flexibilizado e inclusive los derechos y los tipos de contrato; esto muy bien lo aclara (Kurczyn, Reynoso y Sánchez, 2007, p.5) donde menciona que el principal reto es... adaptar no solamente la semántica jurídica existente, sino también sus

principios rectores..., las nuevas formas de contratación laboral y la flexibilización de los derechos laborales.

Por ello (Gomez, 2012, p.19 y 20) enfatiza que el derecho laboral es todo el conjunto de normas impero atributivas donde se defiende los derechos tanto Individual del trabajo, Colectivo del trabajo, seguridad Social y procesal del trabajo que busca equilibrar las relaciones entre el trabajador y empleador, con la finalidad de lograr un equilibrio social.

Siguiendo la línea antes mencionada (Gómez 2012, p. 21 al 23) divide a los derechos de la siguiente manera: Derecho individual de trabajo, es todo conjunto de normas que regulan la relación individual de trabajo entre un sujeto llamado empleado y otro denominado empleador; su objeto es regular las condiciones individuales del contrato de trabajo...Todo para lograr la finalidad última que es “el equilibrio de las fuerzas”, tanto de trabajo como de producción. El derecho colectivo de trabajo, es un derecho que concierne a los grupos sociales... propicia la solución de los conflictos de intereses colectivos de manera pacífica para la obtención de un estado de armonía laboral...los convenios colectivos del trabajo, consagrándose una garantía de la libertad...El derecho de la seguridad social, es el conjunto de normas que regulan el derecho a la salud, asistencia médica, protección de los medios de subsistencia y servicios necesarios para el desarrollo de las capacidades de los trabajadores.. Derecho procesal de trabajo, es un conjunto de reglas y de pasos que regulan la tramitación de juicios... donde las partes y el árbitro obtienen una sentencia justa resolviendo conflictos de trabajo de forma eficiente y eficaz, aplicando el principio de justicia...

Teniendo una mirada al derecho de la seguridad social, Carrillo (1981) citando a Alonso Olea, menciona que es un conjunto de medidas de ordenación estatal donde se busca la prevención y remedio de cualesquiera riesgos sociales de forma individual y económicamente.

Así mismo haciendo una mirada hacia el derecho procesal de trabajo, (Kurczyn, Reynoso y Sánchez 2005, p. 57) aclara enfáticamente que, aunque exista derechos

convencionales internacionales firmados y reconocidos como por ejemplo la OIT, los órganos Jurisdiccionales son independientes en impartir justicia laboral.

Es por ello que aunque la Carta Magna, la OIT y el protocolo de San Salvador habla de derechos laborales ganados por el trabajador, no importando el tipo de contrato celebrado y de qué régimen sea, se supone que estos derechos deben respetarse y todo trabajador debe gozarlo; pero sin embargo hay regímenes laborales que dicen lo contrario y esto genera un conflicto y como hay una independencia jurisdiccional se determina en base al criterio y la valoración de las pruebas actuadas y lamentablemente no se toma en cuenta el principio de jerarquía jurídica.

Los términos a definir son los siguientes:

Contratos laborales: Son acuerdos que se dan entre el empleador y el trabajador, ya sea por escrito o verbalmente según sea el tipo de contrato, donde el trabajador está presto a respetar y cumplir las condiciones establecidas y el empleador a realizar el control respectivo, así mismo en todo contrato laboral surge el trabajador y el empleador, por lo que se da la subordinación, la contraprestación y la remuneración.

Derechos laborales: Son todos los beneficios que el trabajador debe gozar desde que se da la suscripción de un contrato y estos por ley son irrenunciables, estos derechos lo gozan todo tipo de persona no importando su estatus social o nacionalidad.

Influencia: Es todo efecto ya sea positivo o negativo que genera una persona u cosa a otra, ya sea por el poder o autoridad que ella posee.

III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño y tipo de investigación

3.1.1. Diseño: En base al diseño de investigación en la cual se trabajó fue cuantitativo, ya que se recopiló, analizó e interpretó datos relacionados con los tipos de contrato laborales y los derechos laborales en la UGEL - Utcubamba. (Mejía, 2005, P. 36)

3.1.2. Tipo: En base a la investigación de tipo cuantitativa, se dio de forma descriptiva ya que se investigó temas relacionados a los tipos de contrato laborales y los derechos laborales en la UGEL - Utcubamba. (Mejía, 2005, P. 29)

3.1.3. Nivel: Por lo tanto el nivel de investigación ha sido correlacional, ya que la interpretación estaba basada en la mutua relación entre una y otra variable (Cazau, 2006. P. 27)

3.2. Variables y Operacionalización

3.2.1. Variable Independiente: Contrato de trabajo.

3.2.1.1. Definición Conceptual: El contrato de trabajo es el acuerdo donde el trabajador presta su actividad profesional ya sea intelectual o física al servicio del empleador, donde estará bajo la subordinación de ésta por una remuneración (Machicado, 2010, p.5)

3.2.1.2. Definición Operacional: Son acuerdos que se dan entre el empleador y el trabajador, ya sea por escrito o verbalmente según sea el tipo de contrato, donde el trabajador está presto a respetar y cumplir las condiciones establecidas y el empleador a realizar el control respectivo, así mismo en todo contrato laboral surge el trabajador y el empleador, por lo que se da la subordinación, la contraprestación y la remuneración.

3.2.1.3. Dimensión: Subordinación, Exclusividad y onerosidad

3.2.1.4. Indicadores: Obediencia, indicaciones, determinación del contrato, personalísima, prestación de servicio, relación laboral y remuneración.

3.2.1.5. Escala de Medición: Nominal

3.2.2. Variable Dependiente: Derechos laborales

3.2.2.2. Definición Conceptual: (Gomez, 2012, p.19 y 20) enfatiza que el derecho laboral es todo el conjunto de normas impero atributivas donde se defiende los derechos tanto Individual del trabajo, Colectivo del trabajo, seguridad Social y procesal del trabajo que busca equilibrar las relaciones entre el trabajador y empleador, con la finalidad de lograr un equilibrio social.

3.2.2.1. Definición Operacional: Son todos los beneficios estipulados en las normas jurídicas que son de carácter individual, colectivo, procesal y de seguridad social que el trabajador debe gozar, donde busca regular un equilibrio tanto de relaciones laborales y social entre el empleador y empleado.

3.2.2.2. Dimensión: Derecho individual de trabajo, derecho colectivo de trabajo, derechos de la seguridad social y derecho procesal de trabajo

3.2.2.3. Indicadores: Normas jurídicas, condiciones individuales, equilibrio de fuerzas, interés colectivo, convenio colectivo, garantía de libertad, derecho a la salud, asistencia médica, servicios necesarios, sentencia justa, resolución de conflicto de trabajo y principio de justicia

3.2.2.4. Escala de Medición: Nominal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: La población estuvo conformada por todos los trabajadores

de la UGEL-Utcubamba que oscilan a 70 trabajadores

3.3.1.1. Criterios de inclusión: En este caso se consideró a todos los directores de área y a los administrativos en las áreas de mayor responsabilidad

3.3.1.2. Criterios de exclusión: Bajo las variables de estudio, no se tomó en cuenta a los profesionales que no pertenecen o no trabajan en la UGEL-U

3.3.2. Muestra: Se seleccionó teniendo en cuenta el total de la población y en el caso en concreto son:

- 1 director de Ugel-U
- 4 directores de área.
- 7 especialistas de GP
- 3 especialistas de GI
- 5 técnicos Administrativos

3.3.3. Muestreo: Se utilizó el muestreo no probabilístico selectivo por conveniencia, basados en los criterios de inclusión y exclusión

3.3.4. Unidad de análisis: Los criterios de inclusión y exclusión se trabajó para seleccionar una muestra significativa que sea concordante a las características de la población para que así el resultado sea objetivo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Para la recopilación de datos se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, esto dirigidos a director, directores de área, especialistas, técnicos y administrativos de la Ugel-U para recopilar datos en base al tema en estudio.

3.4.1. Técnicas: La técnica que se utilizó fue la encuesta, esto por el tipo de investigación trabajado

3.4.2. Instrumentos: El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, teniendo en cuenta las variables y objetivos estudiados.

3.4.3. Validación del instrumento: La validación del instrumento en este caso el cuestionario fue validado por tres expertos en investigación.

3.4.4. Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) se concretó cuando el estadista lo procesó.

3.5. Procedimientos: Inmediatamente después de recopilar los datos por medio del cuestionario, la información se organizó, tomando diferentes técnicas y usando el Excel; elaborando una correcta elaboración de tablas y gráficos estadísticos que fueron los resultados obtenidos de forma objetiva en la investigación en cuestión.

3.6. Método de análisis de datos: El método que se utilizó fue el método deductivo, método para el análisis de los datos de la investigación, método que se utilizó porque se parte de un problema general, donde se busca relacionar los tipos de contrato laboral y los derechos laborales.

3.7. Aspectos éticos: En la investigación en estudio se ha respetado todos los criterios de control dadas por la Universidad César Vallejos, como es; el respeto a los derechos de autor como propiedad intelectual, antecedentes de la investigación como: artículos científicos, libros, revistas, tesis jurisprudencias, etc; todo ello citándolos y parafraseándolos tal y como lo comprueba el sistema de turnitin.

IV. RESULTADOS

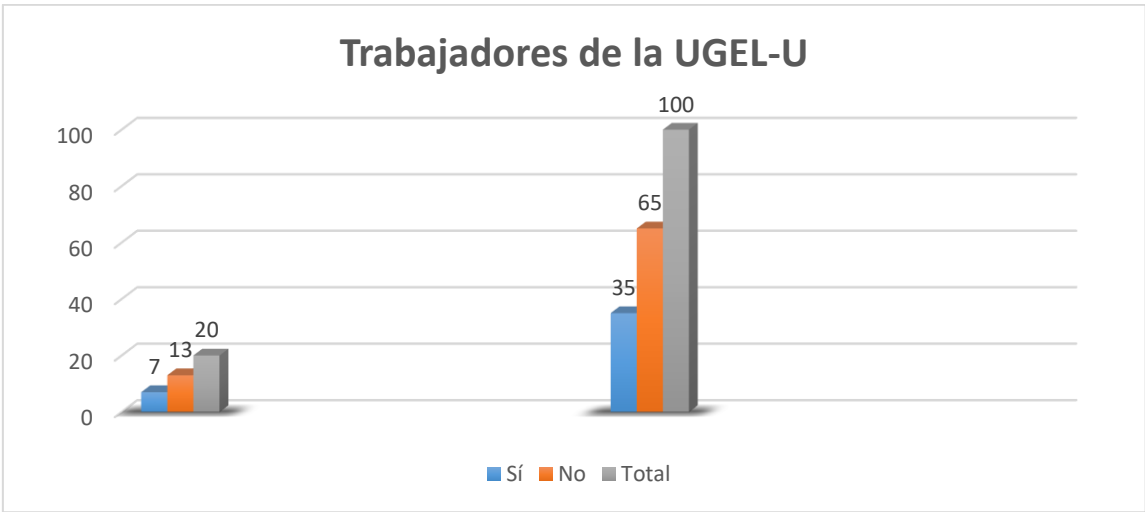
Tabla 1.

Obediencia supeditada al tipo de contrato o régimen laboral

¿Usted cree que la obediencia está supeditada al tipo de contrato o régimen laboral donde el trabajador se encuentra?

Respuestas	Trabajadores de la UGEL-U	
	n°	%
Sí	7	35
No	13	65
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla y al gráfico estadístico 1, se observó que el 65% de los trabajadores de la UGEL-U consideran que la obediencia no está supedita al tipo de contrato o régimen laboral, mientras el 35% dice lo contrario. Ante lo mencionado se concluye que la obediencia no está condicionada al tipo de contrato o régimen laboral donde el trabajador o empleado se encuentre.

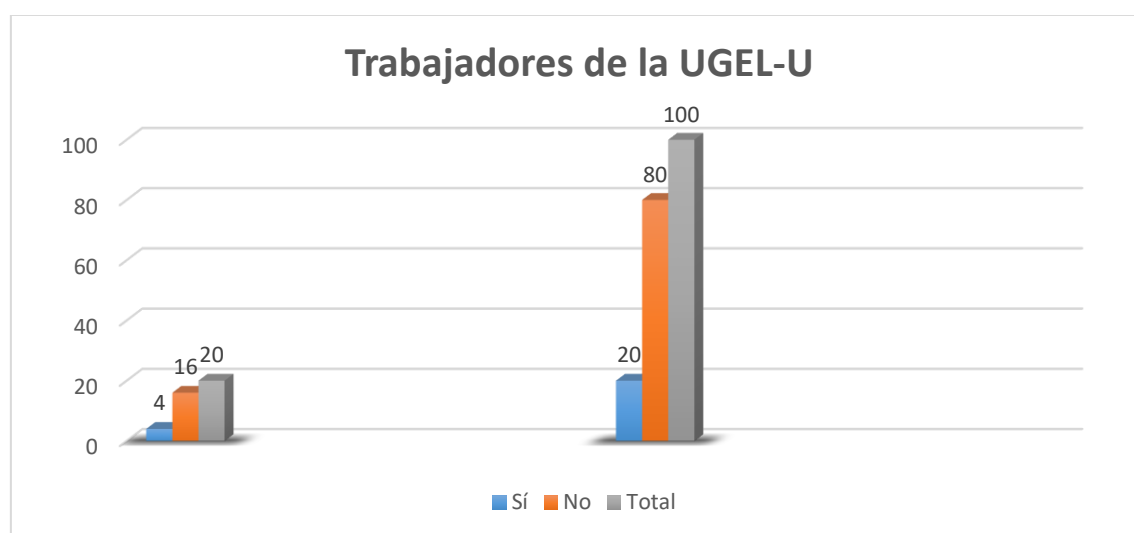
Tabla 2.

Indicaciones de diferentes regímenes laborales

¿Usted cree que las indicaciones son iguales para todos los trabajadores de los diferentes regímenes laborales?

Respuestas	Trabajadores de la UGEL-U	
	n°	%
Sí	4	20
No	16	80
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla y al gráfico estadístico 2, se observó que el 80% de los trabajadores de la UGEL-U consideran que las indicaciones no son iguales para todos los trabajadores en los diferentes regímenes laborales, mientras el 20% dicen que sí. Ante lo mencionado se concluye que las indicaciones varían según el régimen laboral donde el empleado se encuentre.

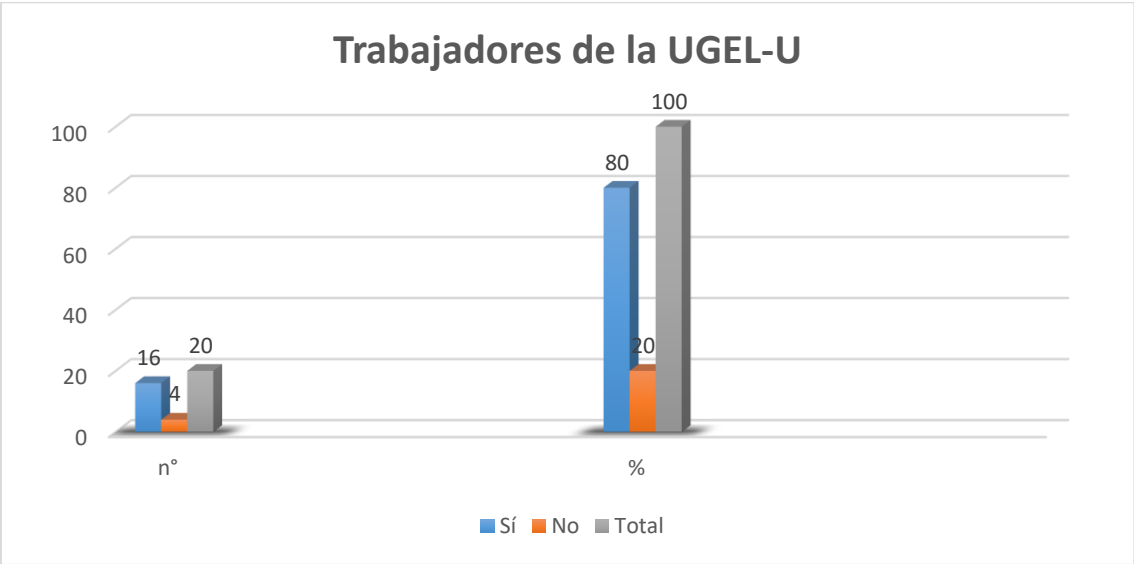
Tabla 3.

Tipos de contrato

¿Conoce usted los tipos de contrato que se da en la sociedad y por el estado?

Respuestas	Trabajadores de las UGEL-U	
	n°	%
Sí	16	80
No	4	20
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla y al gráfico estadístico 3, se observó que el 80% de los trabajadores de la UGEL-U mencionaron que conocen los tipos de contrato que se da en la sociedad y que el estado maneja, mientras el 20% mencionan no conocerlos. Ante lo mencionado se concluye que más de la mitad de los trabajadores de la UGEL-U conocen los tipos de contrato que se da en la sociedad y que el estado maneja.

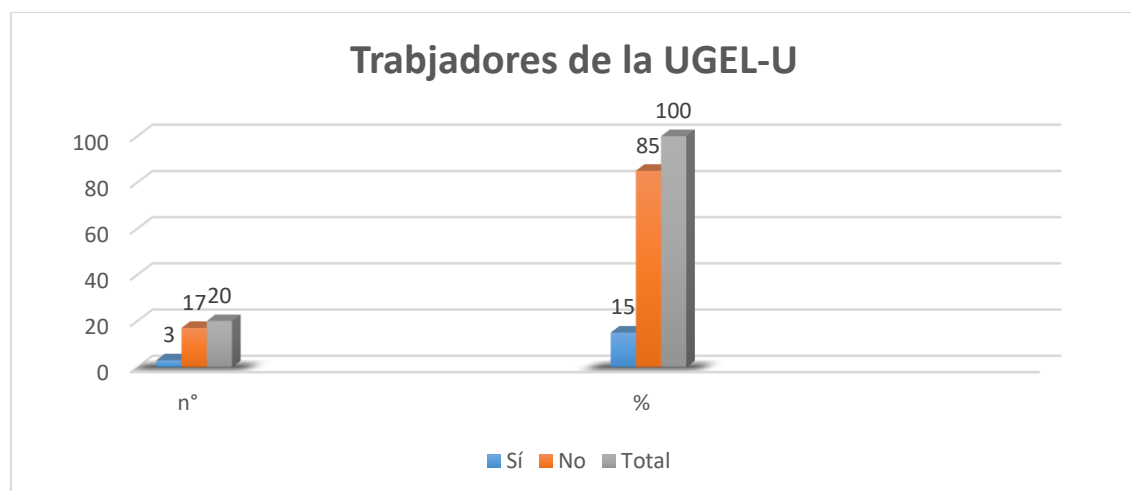
Tabla 4.

Contratos de los diferentes regímenes laborales

¿Usted cree que los contratos de trabajo son iguales de un régimen laboral a otro?

Respuestas	Trabajadores de las UGEL-U	
	n°	%
Sí	3	15
No	17	85
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla y al gráfico estadístico 4, se evidenció que el 85% de los trabajadores de la UGEL-U respondieron que los contratos de trabajo no son iguales de un régimen laboral a otro, mientras el 15% mencionan lo contrario. Ante lo mencionado se concluye que los tipos de contrato tienen características diferentes de un régimen laboral a otro.

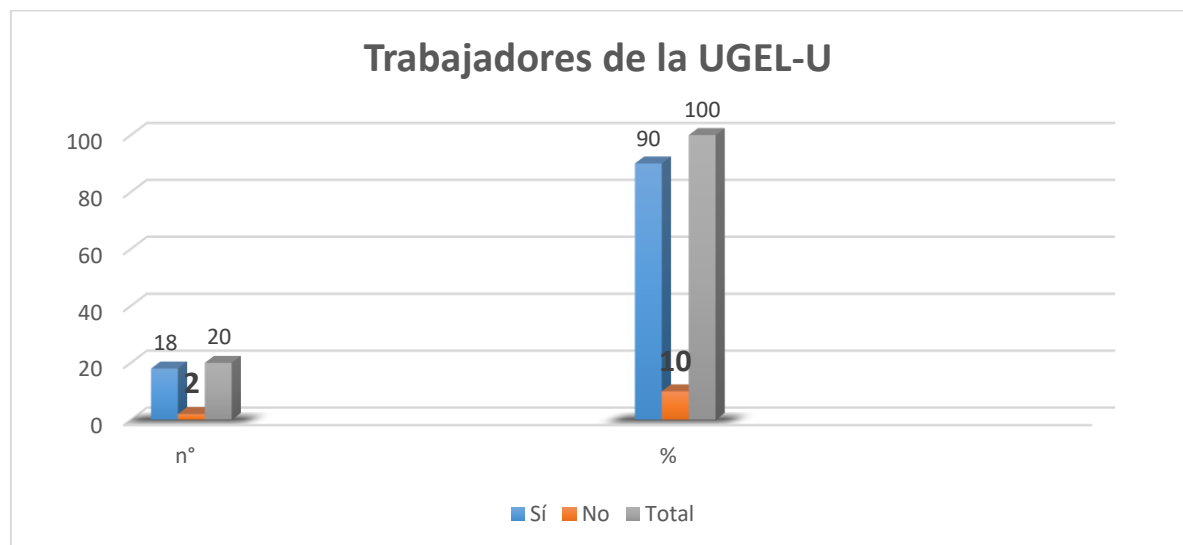
Tabla 5

Contrato de trabajo y su influencia en los derechos laborales

¿Usted cree que los tipos de contrato en los diversos regímenes laborales influyen directamente en los derechos laborales?

Respuestas	Trabajadores de las UGEL-U	
	n°	%
Sí	18	90
No	2	10
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla y al gráfico estadístico 5, se comprobó que el 90% de los trabajadores de la UGEL-U consideraron que los tipos de contrato en los diversos regímenes laborales sí influyen directamente en los derechos laborales, mientras el 10% mencionan que no. Ante lo mencionado se concluye que los contratos de los diferentes regímenes laborales influyen significativa y directamente en los derechos laborales.

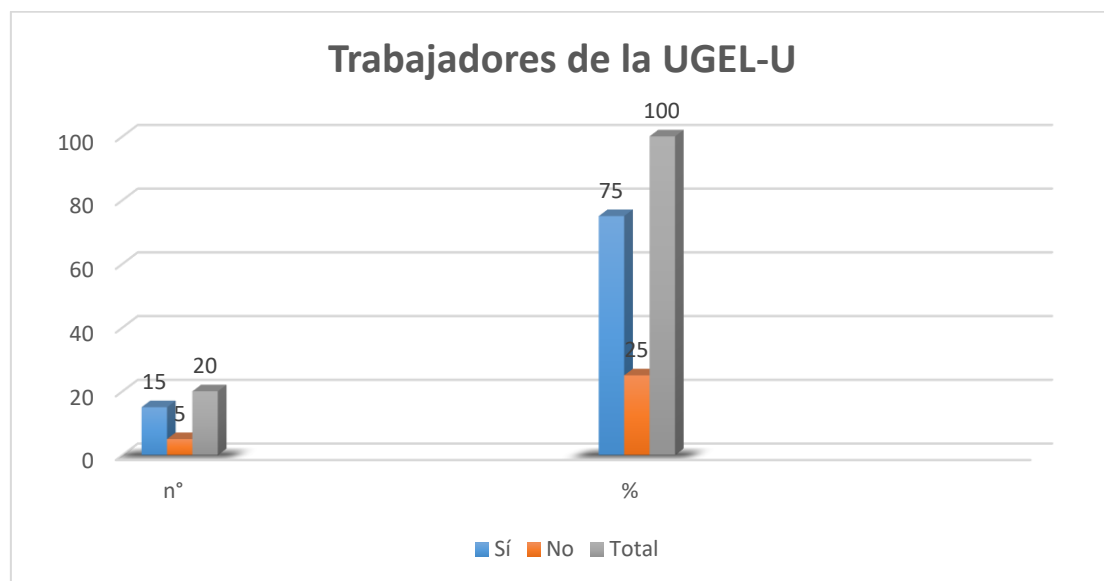
Tabla 6

Servicio personalísimo

¿Usted cree que el servicio brindado por el trabajador es personalísimo?

Respuestas	Trabajadores de las UGEL-U	
	n°	%
Sí	15	75
No	5	25
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla y al gráfico estadístico 6, se evidenció que el 75% de los trabajadores de la UGEL-U respondieron que el servicio brindado por el trabajador es personalísimo, mientras el 25% dicen que no. Ante lo mencionado se concluye que los servicios brindados por los empleados son de forma personalísimo y no podrían delegar a nadie.

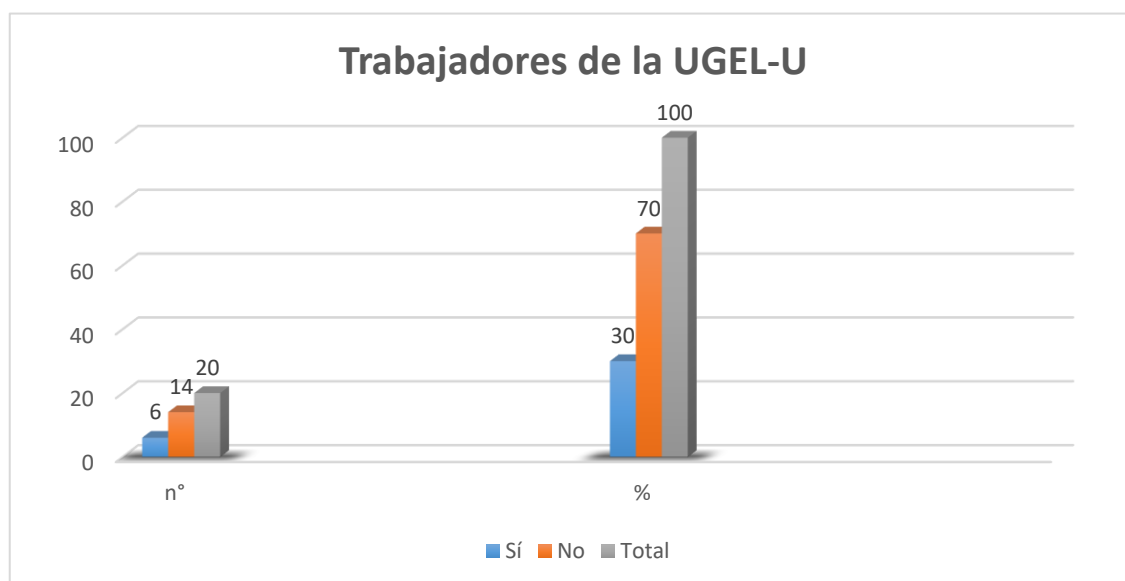
Tabla 7

Prestación de servicio en los tipos de contratos

¿Cree usted que la prestación de servicio depende del tipo de contrato y el régimen laboral en la que el empleado se encuentra?

Respuestas	Trabajadores de las UGEL-U	
	n°	%
Sí	6	30
No	14	70
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla y al gráfico estadístico 7, se evidenció que el 70% de los trabajadores de la UGEL-U manifestaron que la prestación de servicio no depende del tipo de contrato y el régimen laboral en la que el empleado se encuentra, mientras el 30% dicen lo contrario. Ante lo mencionado se concluye que la prestación de servicio no se condiciona a ningún tipo de contrato o régimen laboral.

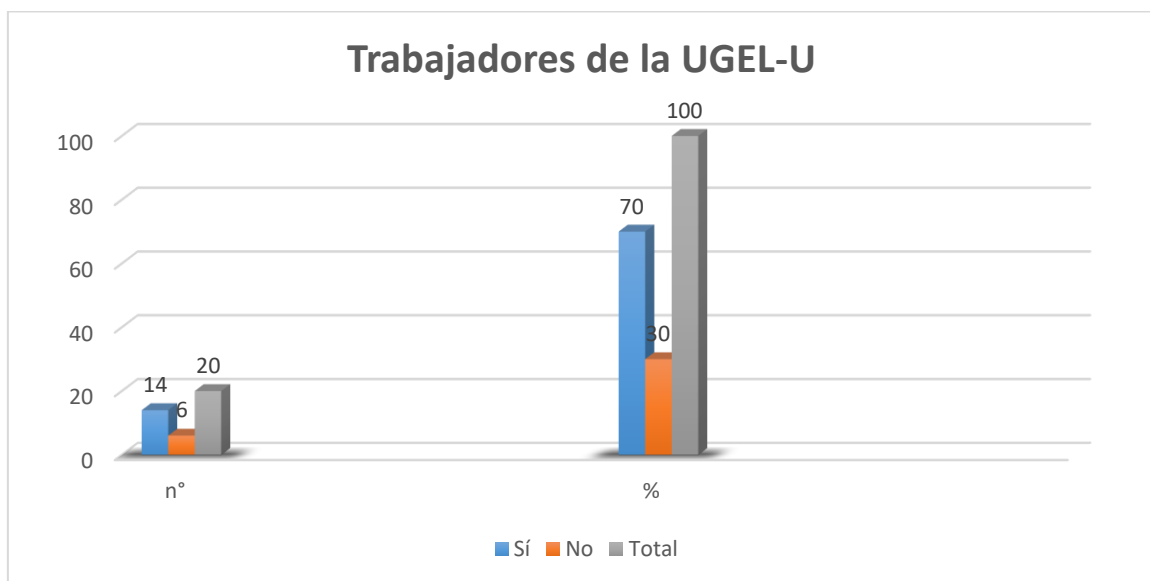
Tabla 8

Relación laboral en los tipos de contrato

¿Usted cree que la relación laboral está condicionada por el tipo de contrato o régimen laboral?

Respuestas	Trabajadores de las UGEL-U	
	n°	%
Sí	14	70
No	6	30
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla y al gráfico estadístico 8, se observó que el 70% de los trabajadores de la UGEL-U consideraron que la relación laboral sí está condicionada por el tipo de contrato o régimen laboral, mientras el 30% dicen lo contrario. Ante lo mencionado se concluye que la relación laboral si está supeditada al tipo de contrato o régimen laboral.

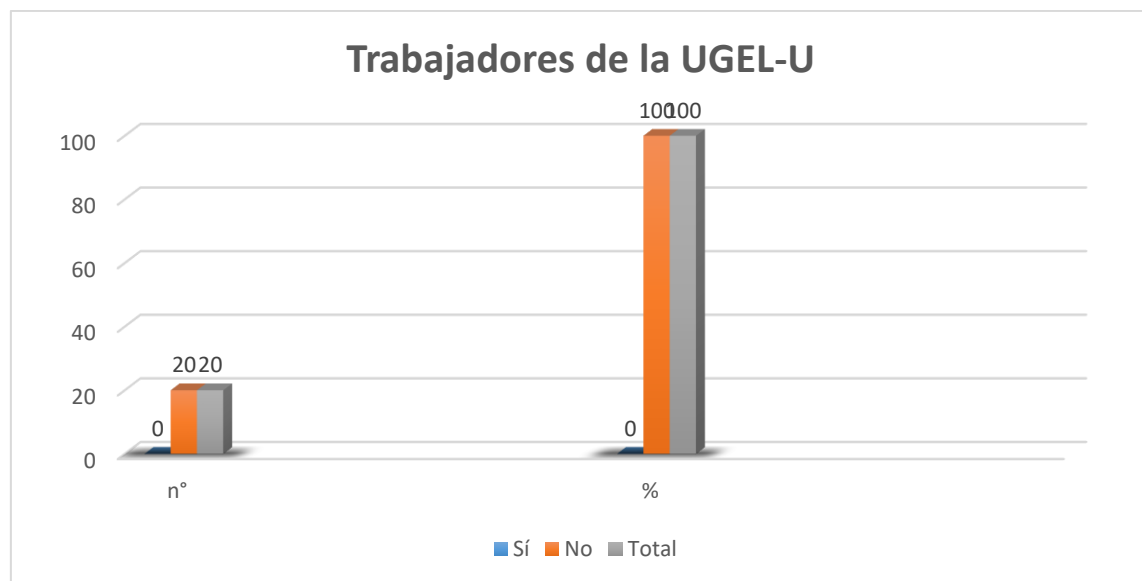
Tabla 9

Remuneración de los trabajadores de la UGEL-U

¿Usted cree que todos los trabajadores perteneciente a la UGEL-U perciben la misma remuneración?

Respuestas	Trabajadores de las UGEL-U	
	n°	%
Sí	0	0
No	20	100
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla y al gráfico estadístico 9, se observó que el 100% de los trabajadores de la UGEL-U respondieron que todos los trabajadores pertenecientes a la UGEL-U no perciben la misma remuneración. Ante lo mencionado se concluye que los trabajadores de la UGEL-U, no reciben el mismo sueldo o remuneración íntegra mensual, a pesar que trabajan las mismas horas por día.

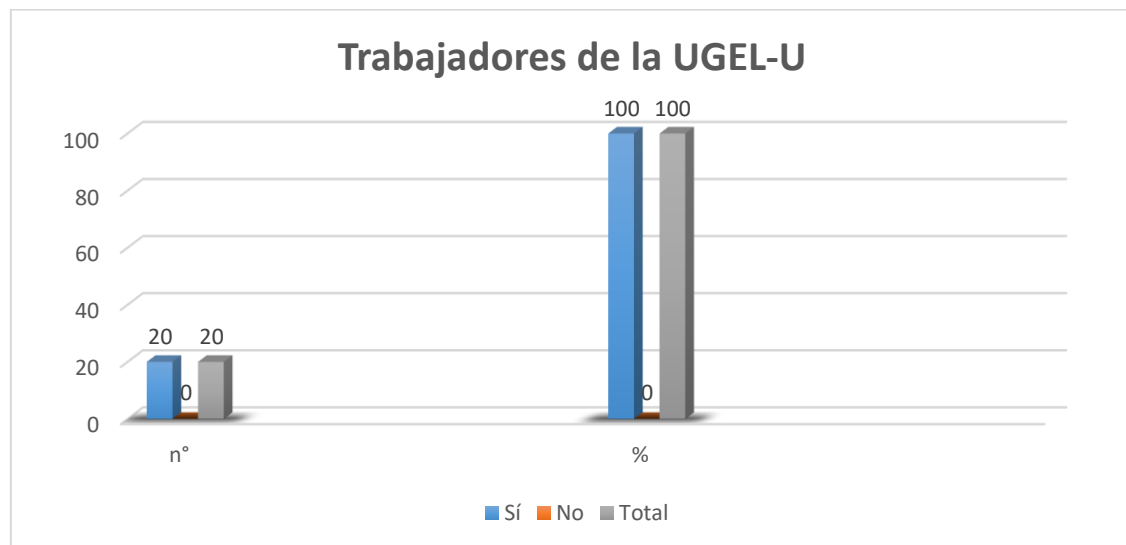
Tabla 10

La remuneración condicionada por los regímenes laborales

¿Usted cree que la remuneración que perciben los trabajadores de la UGEL-U está condicionada al tipo de contrato y al régimen laboral donde se encuentran?

Respuestas	Trabajadores de las UGEL-U	
	n°	%
Sí	20	100
No	0	0
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla y al gráfico estadístico 10, se comprobó que el 100% de los trabajadores de la UGEL-U consideraron que la remuneración que perciben los trabajadores de la UGEL-U sí está condicionada al tipo de contrato y al régimen laboral donde se encuentran. Ante lo mencionado se concluye que la remuneración de cada trabajador está supeditada al tipo de contrato o régimen laboral.

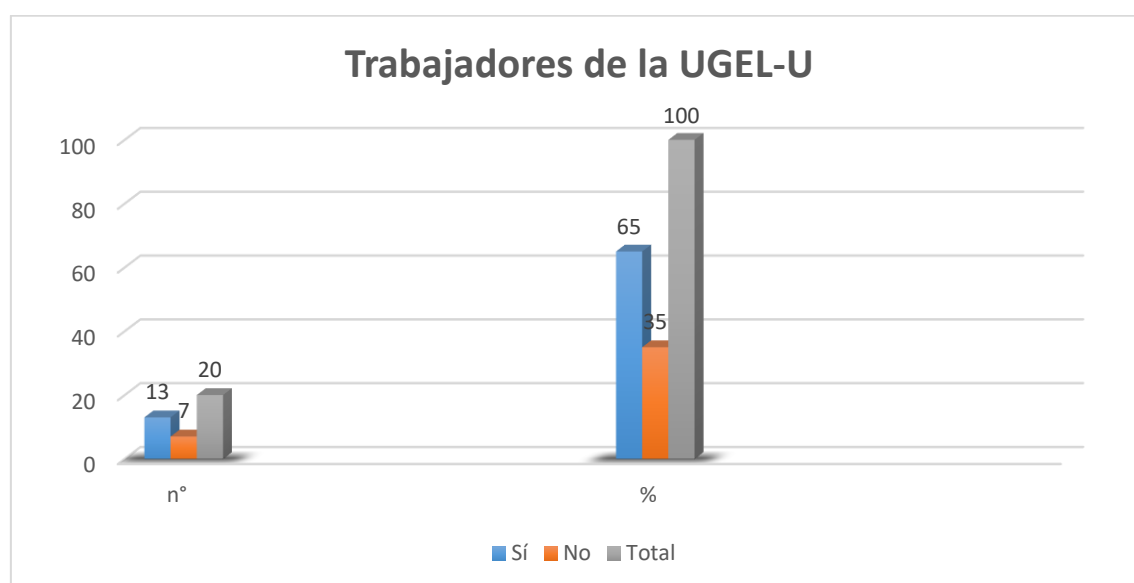
Tabla 11

La ley y los derechos laborales

¿Conoce los derechos laborales que por ley le corresponde?

Respuestas	Trabajadores de las UGEL-U	
	n°	%
Sí	13	65
No	7	35
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla y al gráfico estadístico 11, se comprobó que el 65% de los trabajadores de la UGEL-U consideraron que sí conocen los derechos laborales que por ley le corresponde, mientras que 35% respondieron que no. Ante lo mencionado se concluye que más de la mitad de los trabajadores de la UGEL-U conocen sus derechos que por ley les asiste.

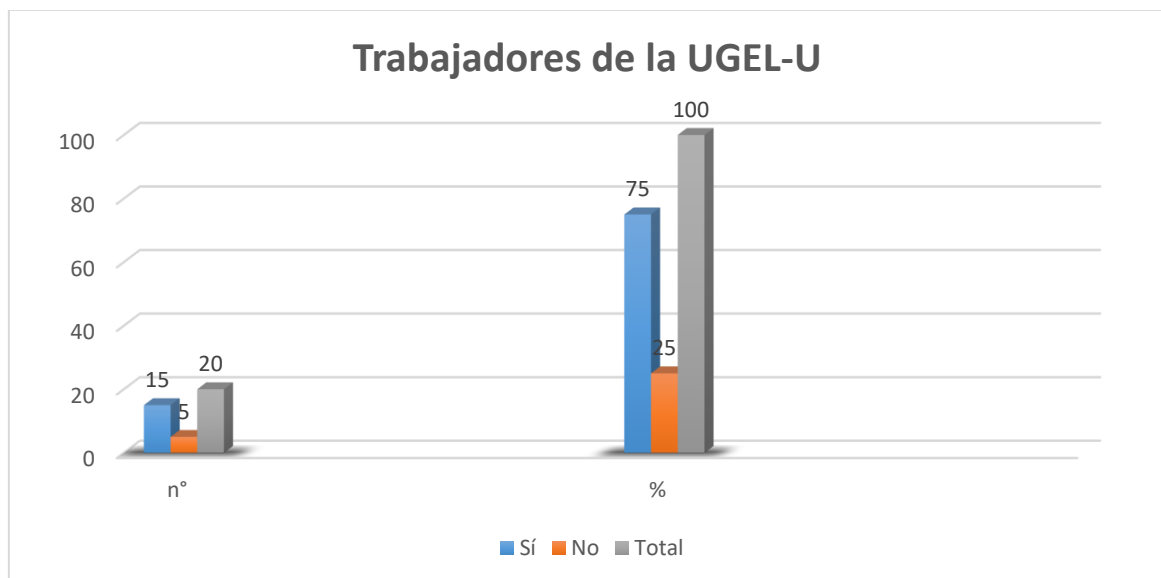
Tabla 12

Los derechos laborales en los diferentes regímenes laborales

¿Usted cree que los derechos laborales varían de un régimen laboral a otro?

Respuestas	Trabajadores de las UGEL-U	
	n°	%
Sí	15	75
No	5	25
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla y al gráfico estadístico 12, se comprobó que el 75% de los trabajadores de la UGEL-U consideraron que los derechos laborales varían de un régimen laboral a otro, mientras que 25% respondieron lo contrario. Ante lo mencionado se concluye que los derechos laborales no son iguales en todos los regímenes laborales.

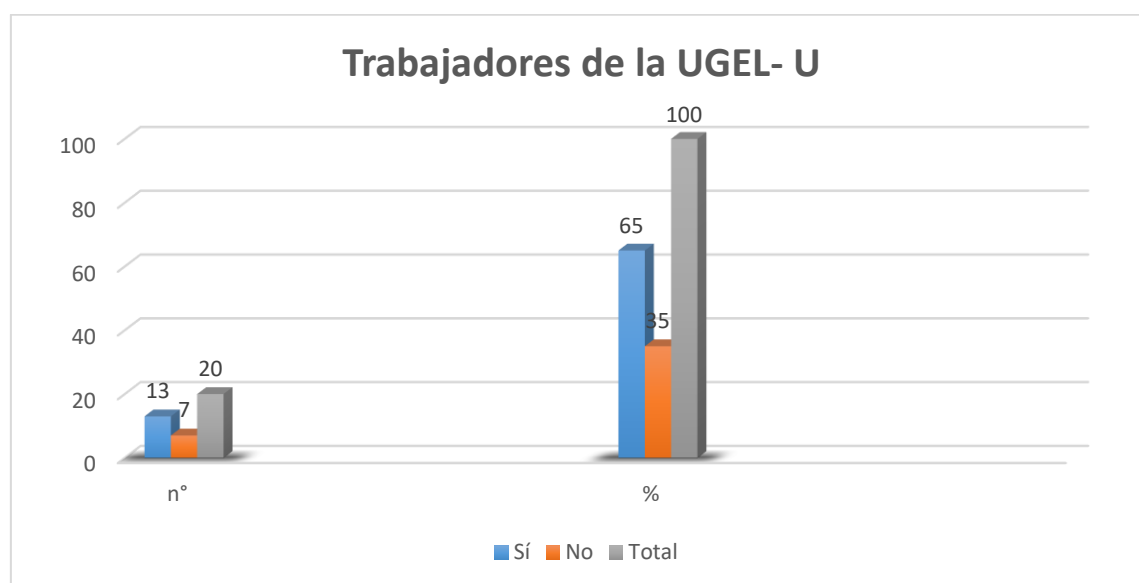
Tabla 13

Las normas jurídicas y los derechos laborales

¿Usted cree que todos los derechos laborales están contemplados en las normas jurídicas?

Respuestas	Trabajadores de las UGEL-U	
	n°	%
Sí	13	65
No	7	35
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla y al gráfico estadístico 13, se comprobó que el 65% de los trabajadores de la UGEL-U respondieron que todos los derechos laborales sí están contemplados en las normas jurídicas, mientras que 35% respondieron que no. Ante lo mencionado se concluye que los derechos laborales lo encontramos en las normas jurídicas de cualquier jerarquía, como la Constitución Política del Perú y las leyes de cada régimen laboral.

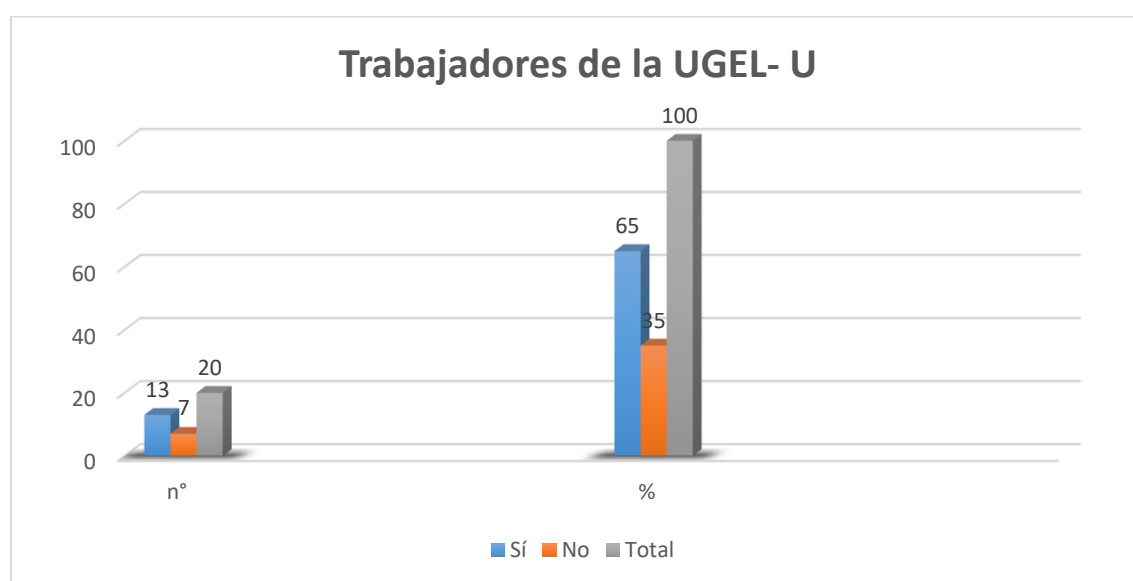
Tabla 14

Condiciones individuales en los tipos de contrato

¿Usted cree que las condiciones individuales están basadas en el tipo de contrato o régimen laboral donde se encuentran el trabajador?

Respuestas	Trabajadores de las UGEL-U	
	n°	%
Sí	13	65
No	7	35
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla y al gráfico estadístico 14, se comprobó que el 65% de los trabajadores de la UGEL-U respondieron que las condiciones individuales sí están basadas en el tipo de contrato o régimen laboral donde se encuentran el trabajador, mientras que 35% respondieron lo contrario. Ante lo mencionado se concluye que las condiciones individuales como derechos individuales de los trabajadores están supeditadas al tipo de contrato o régimen laboral donde se encuentren.

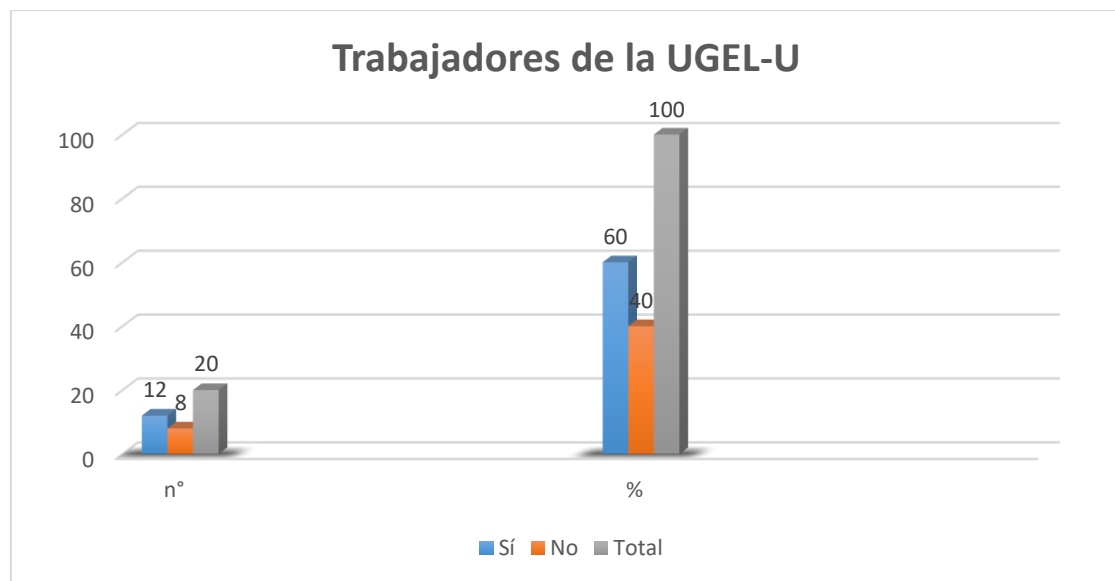
Tabla 15

Equilibrio de fuerza en los regímenes laborales

¿Usted cree que el equilibrio de fuerza varía de un régimen laboral a otro?

Respuestas	Trabajadores de las UGEL-U	
	n°	%
Sí	12	60
No	8	40
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla y al gráfico estadístico 15, se comprobó que el 60% de los trabajadores de la UGEL-U respondieron que el equilibrio de fuerza sí varía de un régimen laboral a otro, mientras que 40% respondieron que no. Ante lo mencionado se concluye que el equilibrio de fuerza establecido como derechos individuales están condicionada al tipo de régimen laboral que se encuentra el empleado.

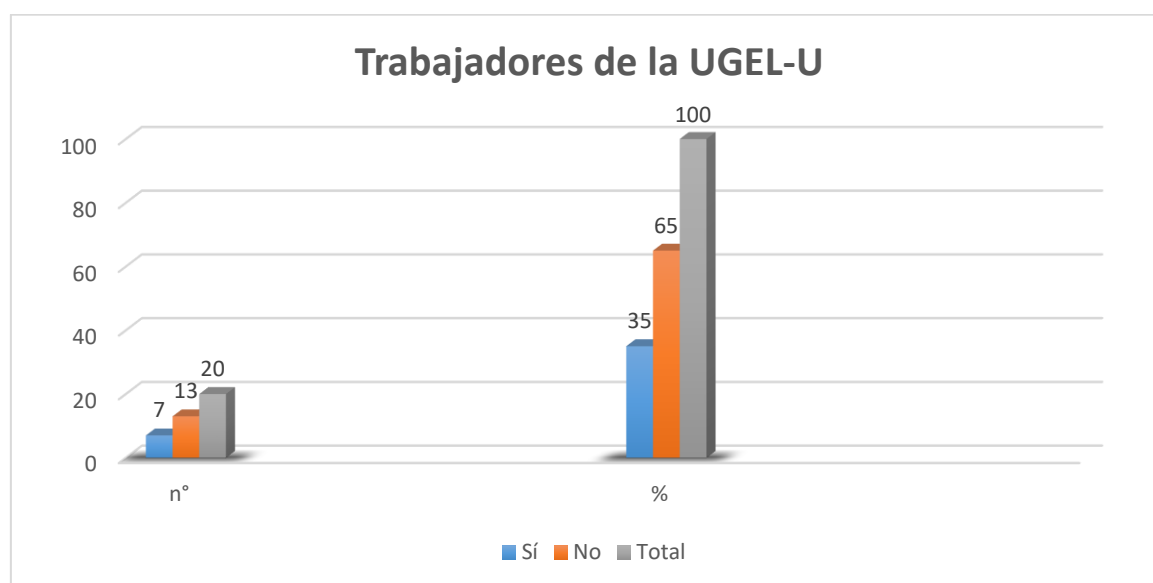
Tabla 16

El interés colectivo en los diferentes tipos de contrato

¿Usted cree que el interés colectivo se da en todos los tipos de contrato y regímenes laborales?

Respuestas	Trabajadores de la UGEL-U	
	n°	%
Sí	7	35
No	13	65
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla y al gráfico estadístico 16, se comprobó que el 65% de los trabajadores de la UGEL-U manifestaron que el interés colectivo no se da en todos los tipos de contrato y regímenes laborales, mientras que 35% consideraron lo contrario. Ante lo mencionado se concluye que el interés colectivo como derecho colectivo del trabajo no es igual en todos los tipos de contrato y régimen laboral donde el trabajador se encuentra laborando.

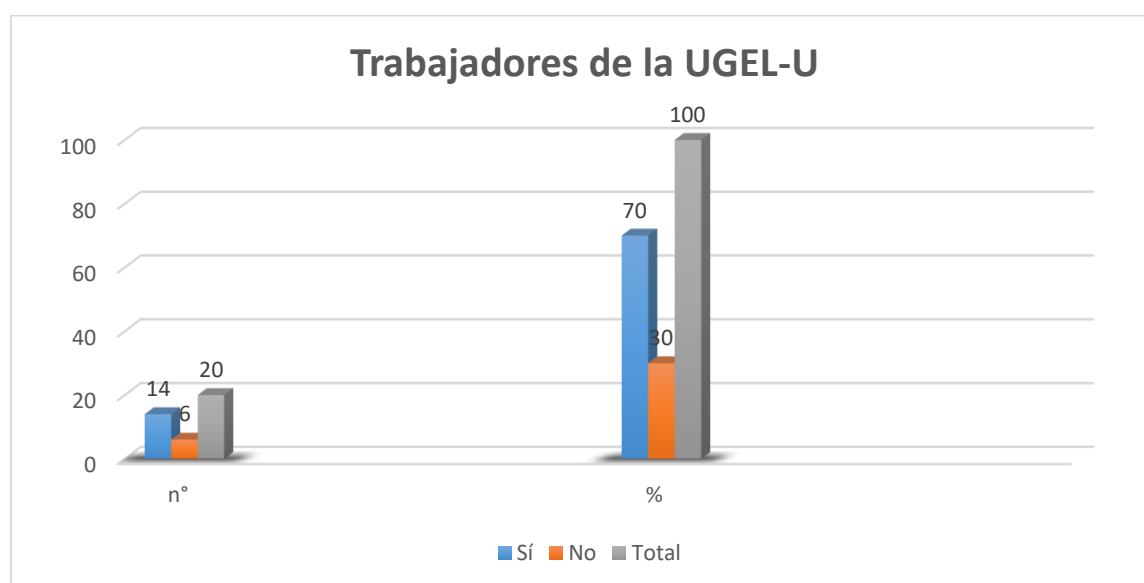
Tabla 17

Convenio colectivo en los diferentes tipos contratos de trabajo

¿Usted cree que el convenio colectivo se da en todos los tipos de contrato y regímenes laborales?

Respuestas	Trabajadores de las UGEL-U	
	n°	%
Sí	14	70
No	6	30
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla y al gráfico estadístico 17, se comprobó que el 70% de los trabajadores de la UGEL-U consideraron que el convenio colectivo sí se da en todos los tipos de contrato y regímenes laborales, mientras que 30% consideraron que no. Ante lo mencionado se concluye que el convenio colectivo como derecho colectivo del trabajo si es igual en todos los tipos de contrato y régimen laboral donde el trabajador se encuentra laborando.

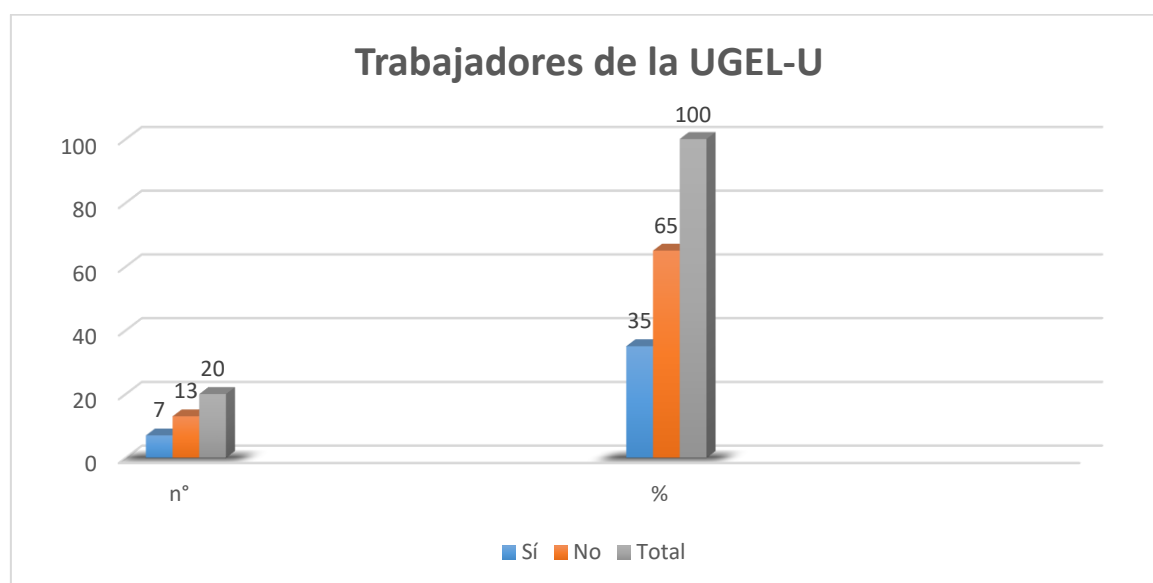
Tabla 18

Garantía de la libertad en los regímenes laborales

¿Usted cree que la garantía de la libertad es respetada en todos los regímenes laborales?

Respuestas	Trabajadores de la UGEL-U	
	n°	%
Sí	7	35
No	13	65
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla y al gráfico estadístico 18, se comprobó que el 65% de los trabajadores de la UGEL-U respondieron que la garantía de la libertad no es respetada en todos los regímenes laborales, mientras que 35% consideraron que sí. Ante lo mencionado se concluye que la garantía de la libertad como derecho colectivo del trabajo no se respeta como debe de ser en todos los regímenes laborales donde el trabajador se encuentra laborando.

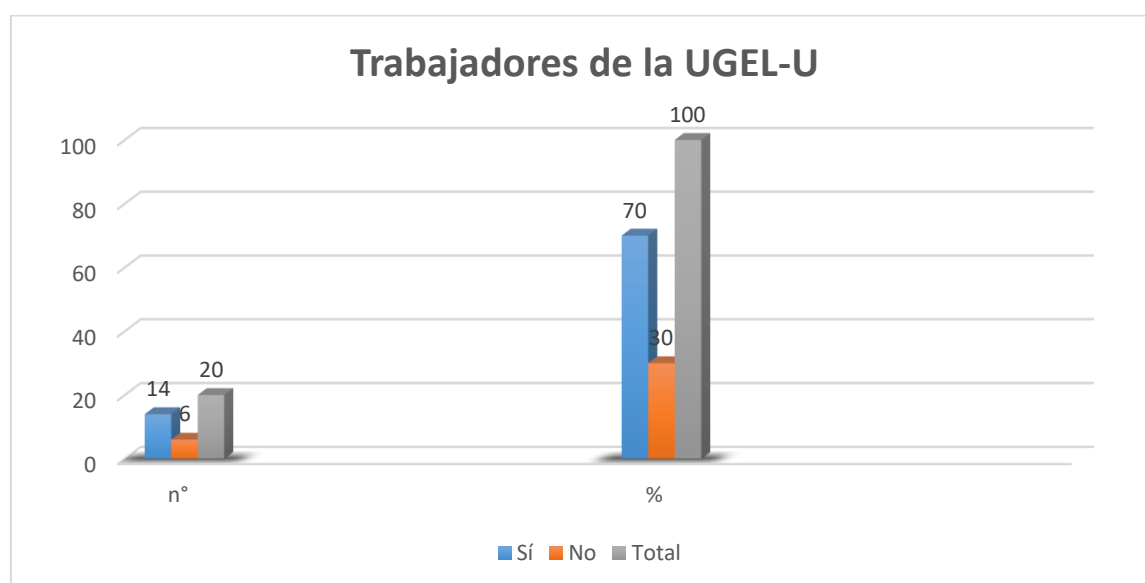
Tabla 19

Derecho a la salud en los diferentes regímenes laborales

¿Usted cree que el derecho a la salud es diferente de un régimen laboral a otro?

Respuestas	Trabajadores de las UGEL-U	
	n°	%
Sí	14	70
No	6	30
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla y al gráfico estadístico 19, se comprobó que el 70% de los trabajadores de la UGEL-U respondieron que el derecho a la salud sí es diferente de un régimen laboral a otro, mientras que 30% manifestaron lo contrario. Ante lo mencionado se concluye que el derecho a la salud como derecho a la seguridad social sí varía de un régimen laboral a otro.

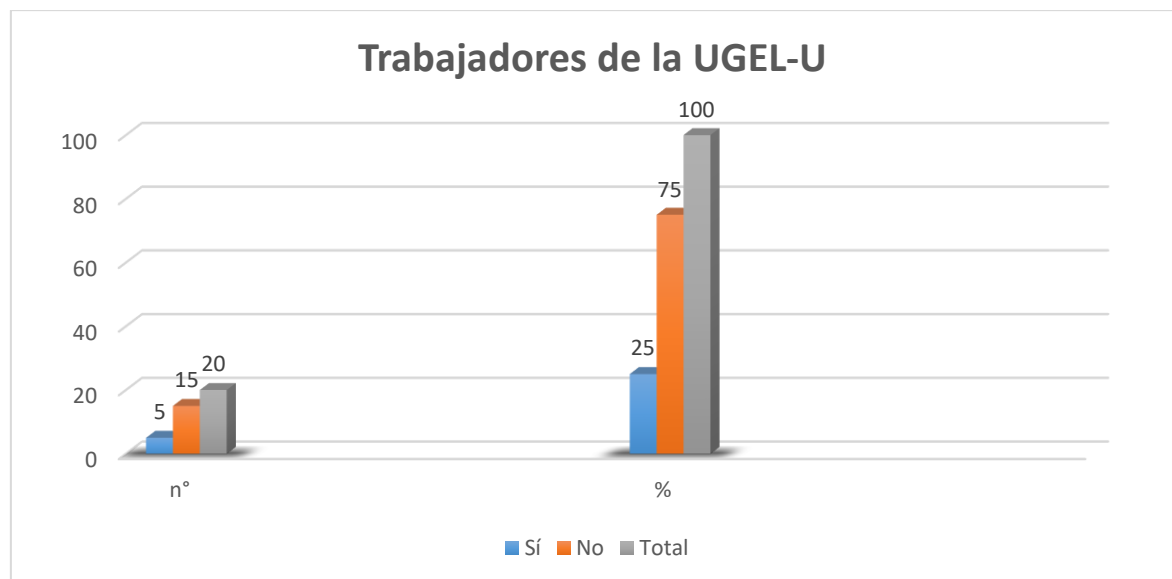
Tabla 20

Asistencia médica en los diferentes regímenes laborales

¿Usted cree que la asistencia médica es dada en la misma medida para todos los trabajadores de los diferentes regímenes laborales?

Respuestas		
	n°	%
Sí	5	25
No	15	75
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla y al gráfico estadístico 20, se comprobó que el 75% de los trabajadores de la UGEL-U consideraron que la asistencia médica no es dada en la misma medida para todos los trabajadores de los diferentes regímenes laborales, mientras que 25% manifestaron que sí. Ante lo mencionado se concluye que la asistencia médica como derecho a la seguridad social no se goza con la misma medida en todos los regímenes laborales.

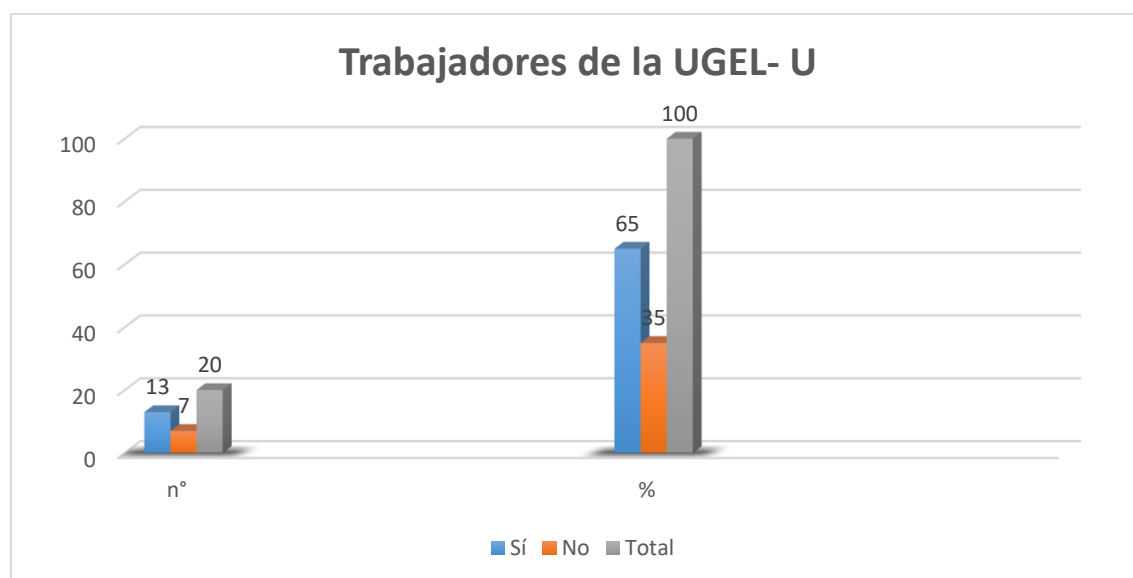
Tabla 21

Servicio de salud en los diferentes regímenes laborales

¿Usted cree que los servicios brindados de salud están condicionados por el tipo de contrato o régimen laboral donde se encuentra el trabajador?

Respuestas	Trabajadores de las UGEL-U	
	n°	%
Sí	13	65
No	7	35
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla y al gráfico estadístico 21, se comprobó que el 65% de los trabajadores de la UGEL-U consideraron que los servicios brindados de salud sí están condicionados por el tipo de contrato o régimen laboral donde se encuentra el trabajador, mientras que 35% respondieron que no. Ante lo mencionado se concluye que los servicios brindados de salud como derecho a la seguridad social está supedita por el tipo de contrato o régimen laboral donde se encuentra el trabajador.

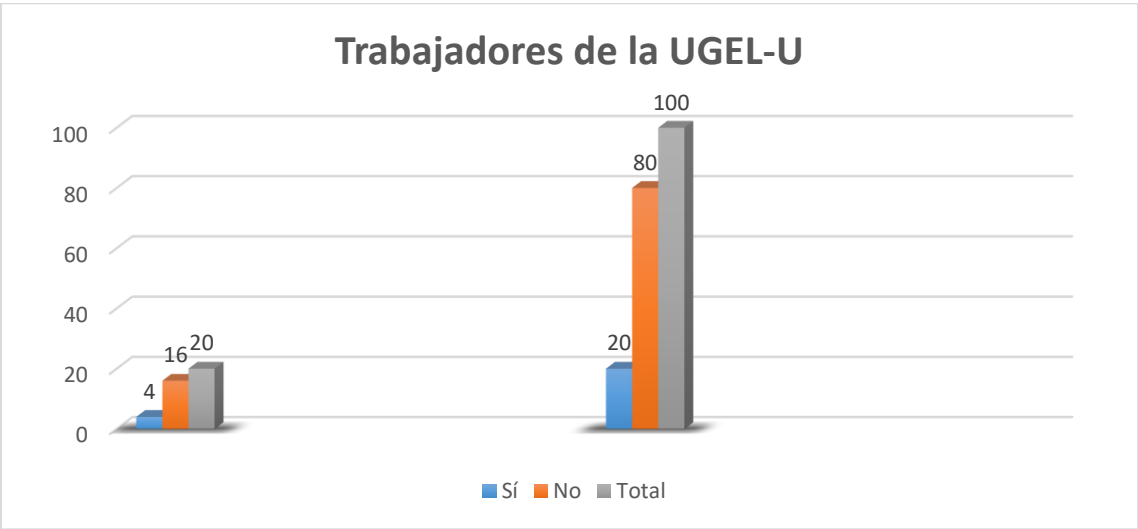
Tabla 22

Sentencias laborales

¿Usted cree que las sentencias para dar solución a los conflictos en la vía laboral se dan de forma justa?

Respuestas	Trabajadores de la UGEL-U	
	n°	%
Sí	4	20
No	16	80
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla y al gráfico estadístico 22, se comprobó que el 80% de los trabajadores de la UGEL-U manifestaron que las sentencias para dar solución a los conflictos en la vía laboral no se dan de forma justa, mientras que 20% respondieron lo contrario. Ante lo mencionado se concluye que las sentencias para dar solución a los conflictos en la vía laboral esto como derecho procesal de trabajo se delibera de forma injusta.

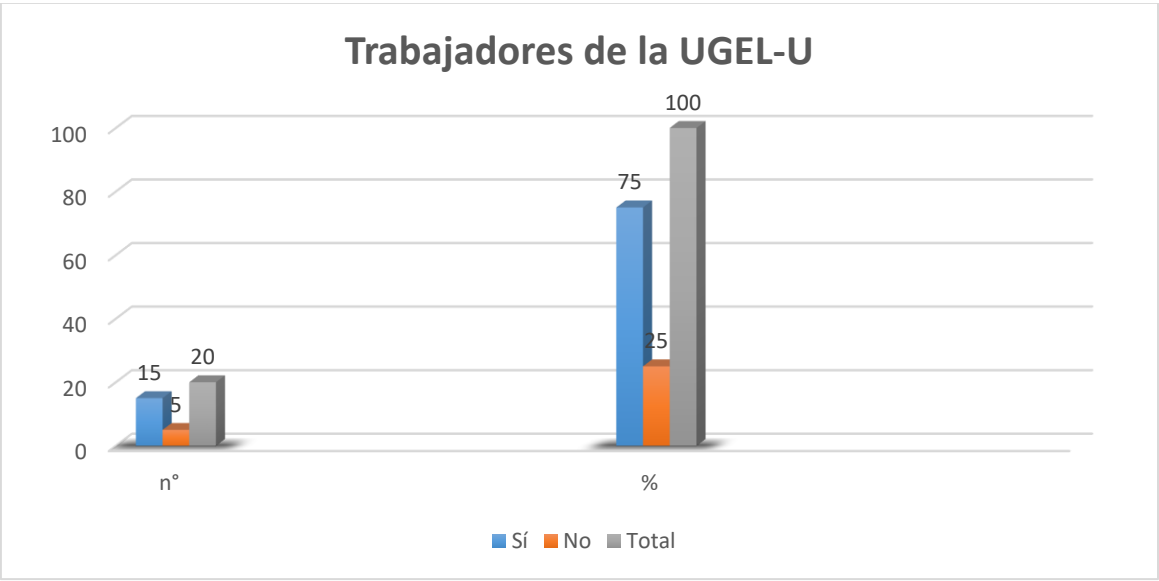
Tabla 23

Resolución de conflicto laboral en los regímenes laborales

¿Usted cree que la resolución de conflicto en la vía laboral está condicionada al tipo de contrato y al régimen laboral donde se encuentra el trabajador?

Respuestas	Trabajadores de las UGEL-U	
	n°	%
Sí	15	75
No	5	25
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla y al gráfico estadístico 23, se comprobó que el 75% de los trabajadores de la UGEL-U manifestaron que la resolución de conflicto en la vía laboral sí está condicionada al tipo de contrato y al régimen laboral donde se encuentra el trabajador, mientras que 25% respondieron que no. Ante lo mencionado se concluye que la resolución de conflicto en la vía laboral esto como derecho procesal de trabajo está supedita al tipo de contrato y régimen laboral donde el trabajador se encuentre.

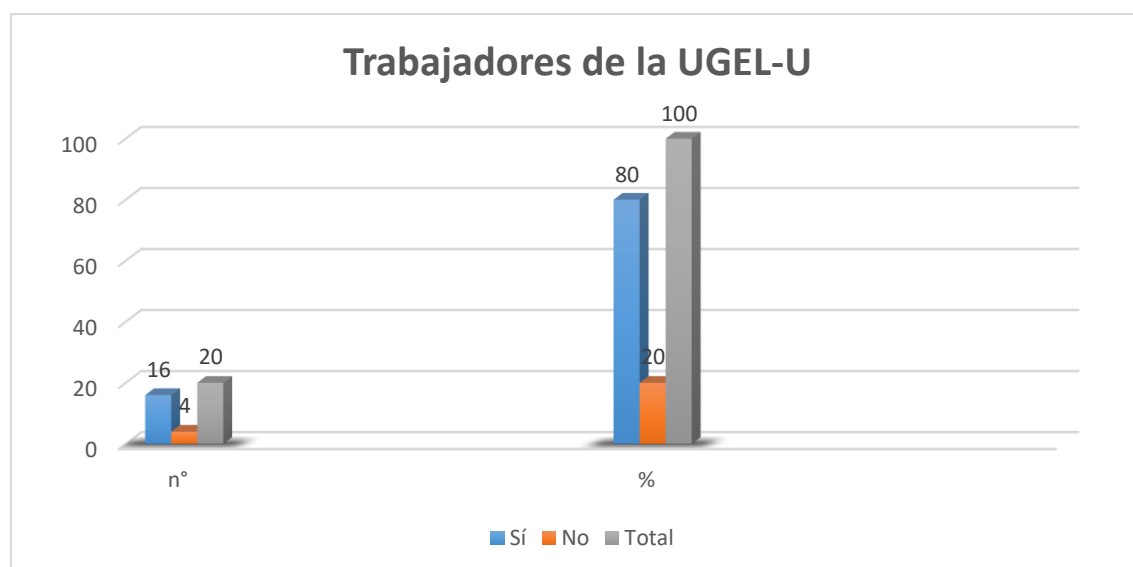
Tabla 24

La justicia en los diferentes regímenes laborales

¿Usted cree que el principio de justicia está condicionada al tipo de contrato y al régimen laboral en la que se encuentra el trabajador?

Respuestas	Trabajadores de las UGEL-U	
	n°	%
Sí	16	80
No	4	20
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla y al gráfico estadístico 24, se comprobó que el 80% de los trabajadores de la UGEL-U consideraron que el principio de justicia sí está condicionada al tipo de contrato y al régimen laboral en la que se encuentra el trabajador, mientras que 20% manifestaron lo contrario. Ante lo mencionado se concluye que el principio de justicia como derecho procesal de trabajo está supedita al tipo de contrato y régimen laboral donde el trabajador se encuentre.

V. DISCUSIÓN

Para la verificación del objetivo general “Determinar en qué medida influye los contrato de trabajo en los derechos laborales de los trabajadores de la UGEL-Utcubamba, en el año 2020”, se obtuvo como resultado en términos porcentuales de la tabla y gráfico estadístico N° 5, 10 y 12 que del total, de los que desarrollaron el cuestionario (trabajadores de la UGEL-U); 90% consideraron que los tipos de contrato en los diversos regímenes laborales influyen significativa y directamente en los derechos laborales; 100% manifestaron que la remuneración está condicionada directamente al tipo de contrato y al régimen laboral donde se encuentran laborando el trabajador y 75% consideraron que los derechos laborales varían significativamente de un régimen laboral a otro. Por lo que se evidencia explícitamente que los contratos de trabajo están relacionados directamente con los derechos laborales.

Frente a lo mencionado se confirma la hipótesis de investigación, donde menciona; que los contratos de trabajo influyen directamente a los derechos laborales de los trabajadores de la UGEL - Utcubamba.

En base a lo analizado líneas arriba; Rivera (2017) en su investigación “La vulneración de los derechos laborales por parte Tribunal Constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente n° 5057-2013-aa/tc-caso Huatuco” aclara que hay una discriminación en los derechos laborales entre uno y otro régimen, ya que en la carrera administrativa no se puede reponer a los trabajadores de forma indeterminada aún si se evidencia que se dio la desnaturalización de contrato; en cambio sí lo hay para los trabajadores del régimen privado; e inclusive la ley servir permite la reposición ante un despido injustificado; pero sólo para este régimen laboral.

En esa misma línea (Kurczyn, Reynoso y Sánchez, 2007, p.5) menciona que el principal reto es... adaptar no solamente la semántica jurídica existente, sino también sus principios rectores..., las nuevas formas de contratación laboral y la flexibilización de los derechos laborales.

En ese sentido bajo lo establecido líneas arriba; así como el análisis de los resultados y las investigaciones señaladas; confirmamos que los derechos laborales son medidos e influenciados directamente por los contratos de trabajo de los diferentes regímenes laborales.

El primer objetivo específico tuvo como propósito; Identificar el nivel de conocimiento de los tipos de contrato y derechos laborales que tienen los trabajadores de la UGEL-Utcubamba en el año 2020

Para la verificación del primer objetivo específico, se obtuvo como resultado en términos porcentuales de la tabla y gráfico estadístico N° 3, 4, 6, 11 y 13 que en base al desarrollo del cuestionario de la muestra de 20 trabajadores de la UGEL-U se verifica lo siguiente; 80% de los trabajadores de la UGEL-U mencionaron que conocen los tipos de contrato que se da en la sociedad y que el estado maneja; el 85% de los trabajadores de la UGEL-U respondieron que los contratos de trabajo no son iguales de un régimen laboral a otro, el 65% de los trabajadores de la UGEL-U consideraron que sí conocen los derechos laborales que por ley le corresponde y 65% de los trabajadores de la UGEL-U respondieron que todos los derechos laborales sí están contemplados en las normas jurídicas. Por lo que se puede notar que los trabajadores de la UGEL-U conocen los tipos de contrato que cada régimen laboral ofrece y éstas son diferentes entre uno y otro régimen además tienen conocimiento de causa de los derechos laborales que por ley les asiste en las distintas normas jurídicas y régimen laboral.

En base a lo tratado líneas arriba; se puede corroborar que los contratos y los derechos laborales son diferentes de un régimen laboral a otro; como ejemplo citamos los decretos legislativos como: DL 728, DL 276 y el DL 1057 ésta última derogada; en todo lo mencionado se percibe una discriminación para los trabajadores que se encuentra en los regímenes laborales mencionados; así mismo la suscripción de contrato que se da en todos los regímenes laborales no respetan la regla general; esto muy bien lo dice; Reynoso (2011) citando a la fracción III del artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, donde da a conocer que los contratos de

cualquier modalidad y a tiempo determinado se debe celebrar de forma excepcional; porque la regla es celebración de contrato a tiempo indeterminado. Pero sin embargo, ...a pesar que debe primar como regla la contratación a tiempo indeterminado, en la praxis los contratos a tiempo determinado priman sobre los contratos a tiempo indeterminado no importando lo que la ley determina (Arce, 2006. p. 6)

Esto se da porque muy bien (Jaramillo y Campos, 2019, p.51) lo explica ...que cuando se celebran contratos a plazo fijo tiene menos posibilidades de celebrar un contrato a tiempo indeterminado.

En ese sentido bajo lo tratado líneas arriba; así como el análisis de los resultados y las investigaciones señaladas; confirmamos que los tipos de contrato es diferente de un régimen laboral a otra, así como también en la suscripción de contrato no se está respetando la regla general de la suscripción en tiempo indeterminado, así mismo se nota que los derechos están en relación a los tipos de contrato suscriptos y que todos ellos lo encontramos en los diferentes regímenes laborales.

El segundo objetivo específico tuvo como propósito; Identificar cuáles de los tipos de contratos de trabajo afecta mayormente a los derechos laborales de los trabajadores de la UGEL - Utcubamba en el año 2020

Para la verificación del segundo objetivo específico, se obtuvo como resultado en términos porcentuales de la tabla y gráfico estadístico N° 1, 2, 6, 7, 8, 9 y 14 que en base al desarrollo del cuestionario de la muestra de 20 trabajadores de la UGEL-U se verificó lo siguiente; el 65% de los trabajadores de la UGEL-U consideran que la obediencia no está supedita al tipo de contrato o régimen laboral, el 80% de los trabajadores de la UGEL-U consideran que las indicaciones no son iguales para todos los trabajadores en los diferentes regímenes laborales, el 75% de los trabajadores de la UGEL-U respondieron que el servicio brindado por el trabajador es personalísimo, el 70% de los trabajadores de la UGEL-U manifestaron que la prestación de servicio no depende del tipo de contrato y el régimen laboral en la que el empleado se encuentra, 70% de los trabajadores de la UGEL-U consideraron

que la relación laboral sí está condicionada por el tipo de contrato o régimen laboral y el 100% de los trabajadores de la UGEL-U respondieron que todos los trabajadores pertenecientes a la UGEL-U no perciben la misma remuneración; el 65% de los trabajadores de la UGEL-U respondieron que las condiciones individuales sí están basadas en el tipo de contrato o régimen laboral donde se encuentran el trabajador;. En el análisis realizado; se puede notar que tanto la obediencia y la prestación de servicio con acto personalísimo se da en todos los tipos de contrato como un deber; así mismo la relación laboral y las indicaciones si están supeditadas al tipo de contrato y régimen laboral, por otro lado la remuneraciones como derecho es diferente para los trabajadores de un régimen laboral a otro.

Todo lo analizado líneas arriba; se puede corroborar en el decreto legislativo 728 de la actividad privada donde nos habla de muchos derechos que deben gozar los trabajadores entre ellos el derecho a la estabilidad laboral, derecho a protección del despido arbitrario, derecho a la indemnización o reposición, derechos de CTS, derechos de vacaciones, derecho de trabajar 8 horas diarias y descansar un día a la semana, etc; esto para los trabajadores de tiempo indeterminado, en cambio los trabajadores de tiempo determinado gozan de todos los derechos; pero respecto al derecho de la protección al despido arbitrario para gozar de la misma tienen que pasar el tiempo de prueba que es de 3 meses y sobre el derecho de estabilidad laboral lamentablemente está sujeto al tiempo celebrado de su contrato; pero más lamentable es el caso de los contratos a tiempo parcial, porque ellos no gozan del derecho a la protección del despido arbitrario aun si pasan el tiempo de prueba, no gozan del derecho a la estabilidad laboral y como si fuera poco no gozan de vacaciones. en cambio los trabajadores del DL 276, gozan de derechos; pero no todos los derechos que gozan los trabajadores del régimen laboral privado y por último los trabajadores del DL 1057, sus derechos son limitados, por lo que no gozan de CTS, no tienen estabilidad laboral, etc, sin embargo esta ley a sido derogada en su esencia que perjudica a los derechos laborales y estipula que todos los trabajadores que siguen contratados en este régimen no sean despedidos si causa justa y que su contrato sea establecido a tiempo indeterminado y los que ya están 2 años continuos o 3 discontinuos gradualmente pasen al DL 728 o DL 276;

desde mi perspectiva estos cambios generan confusión y conflicto, pero no soluciona la discriminación en los derechos laborales, ya que si se pasan al DL 276 y otros al DL 728, se va a seguir con el problema de la diferencia de los derechos entre una y otro régimen laboral, no está mala la intención, es saludable; pero se debería analizar los tipos de derechos que los trabajadores gozan de un régimen laboral a otra, y estas haciendo las mismas acciones en algunos casos y el mismo tiempo de laborales; ante tal situación vivida se debe en este caso homologar los derechos laborales de todos le los trabajadores de todos los regímenes laborales y la salida de todo ello sería operativizar la Ley SERVIR, donde se busca que todos gradualmente y bajo un evaluación se reincorporen a tal régimen donde todos tendrían los mismo derechos laborales.

Siguiendo el hilo temático los regímenes laborales no solo afecta a los derechos laborales en algunos trabajadores, sino que también las funciones y desempeño laboral de los mismos, muy claramente lo dice Medina (2018) en su investigación “Gestión de modalidad de contratos y el desempeño laboral del personal asistencial en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur 2018” donde concluye en lo siguiente que el desempeño laboral está condicionada al tipo de modalidad contractual.

En ese sentido bajo lo tratado líneas arriba; así como el análisis de los resultados y las investigaciones señaladas; confirmamos que hay una gran brecha para unificar los derechos laborales y los deberes de los trabajadores y esto sin duda lo ha generado los diferentes regímenes laborales que imperan en nuestra sociedad y la solución a esto como ya se expreso es que se operativice la Ley de SERVIR para que así se puedan homologar los derechos laborales de todos los trabajadores.

El último objetivo específico tuvo como propósito; Analizar los tipos de contratos de trabajo que influyen a los derechos laborales en la UGEL - Utcubamba en el año 2020.

Para la verificación del tercer objetivo específico, se obtuvo como resultado en términos porcentuales de la tabla y gráfico estadístico N° 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24 que en base al desarrollo del cuestionario de la muestra de 20 trabajadores de la UGEL-U se verificó lo siguiente; el 60% de los trabajadores de la UGEL-U respondieron que el equilibrio de fuerza sí varía de un régimen laboral a otro; el 65% de los trabajadores de la UGEL-U manifestaron que el interés colectivo no se da en todos los tipos de contrato y regímenes laborales; el 70% de los trabajadores de la UGEL-U consideraron que el convenio colectivo sí se da en todos los tipos de contrato y regímenes laborales; el 65% de los trabajadores de la UGEL-U respondieron que la garantía de la libertad no es respetada en todos los regímenes laborales; el 70% de los trabajadores de la UGEL-U respondieron que el derecho a la salud sí es diferente de un régimen laboral a otro; el 75% de los trabajadores de la UGEL-U consideraron que la asistencia médica no es dada en la misma medida para todos los trabajadores de los diferentes regímenes laborales; el 65% de los trabajadores de la UGEL-U consideraron que los servicios brindados de salud sí están condicionados por el tipo de contrato o régimen laboral donde se encuentra el trabajador; el 80% de los trabajadores de la UGEL-U manifestaron que las sentencias para dar solución a los conflictos en la vía laboral no se dan de forma justa; el 75% de los trabajadores de la UGEL-U manifestaron que la resolución de conflicto en la vía laboral sí está condicionada al tipo de contrato y al régimen laboral donde se encuentra el trabajador y el 80% de los trabajadores de la UGEL-U consideraron que el principio de justicia sí está condicionada al tipo de contrato y al régimen laboral en la que se encuentra el trabajador.

En el análisis realizado; se puede notar que los derechos individuales, derechos colectivos, derechos de seguridad social y derecho procesal del trabajo está supeditado a los tipos de contrato de los diferentes regímenes laborales.

Frente a lo mencionado se confirma la hipótesis de investigación, donde los derechos laborales en todos sus niveles están influenciados directamente por los contratos de trabajo de los diferentes regímenes laborales en los trabajadores de la UGEL-U

Todo lo analizado líneas arriba; se puede corroborar basado en la Constitución política del Perú, la OIT y el Protocolo de San Salvador donde defienden a muchos derechos laborales, que en la realidad no se le está respetando; por ello (Gomez, 2012, p.19 y 20) enfatiza que el derecho laboral es todo el conjunto de normas impero atributivas donde se defiende los derechos tanto Individual del trabajo, Colectivo del trabajo, seguridad Social y procesal del trabajo que busca equilibrar las relaciones entre el trabajador y empleador, con la finalidad de lograr un equilibrio social.

En ese sentido bajo lo tratado líneas arriba; así como el análisis de los resultados y las investigaciones señaladas; corroboramos que muchos trabajadores no gozan de sus derechos como debe de ser, así mismo se nota una discriminación muy directa en el gozo de los mismos por los diferentes contratos que se suscriben de los diferentes regímenes laborales.

VI. CONCLUSIONES

1. Los tipos de contratos y los derechos laborales se diferencia según los regímenes laborales en la cual el trabajador se encuentra, encontramos contratos de varios tipos, como por ejemplo en el DL 728 hay contratos de tiempo indeterminado, contratos determinados y contratos a tiempo parcial; en cambio en el DL 276 encontramos a dos tipos de trabajadores, uno de ellos los nombrados y los contratados, últimamente en el DL 276 ya no hay ingresos de trabajadores, por último tenemos a los de el DL 1057 que su contrato es determinado; pero este DL 1057 ha sido derogado para que todos los trabajadores que ya están con contrato CAS su tiempo sea indeterminado.
2. Los derechos laborales están condicionados por los tipos de contrato de cada régimen laboral, por ejemplo en el DL 728 hay derechos tan significativos que todos los trabajadores la gozan, como por ejemplo los trabajadores a tiempo indeterminado gozan del derecho a la protección del despido, asignación familiar del 10% de la remuneración mínima vital que es 93 soles, CTS por cada semestre, gratificación de un sueldo en julio y diciembre; etc; esos mismos derechos la gozan los trabajadores del mismo régimen en tiempo determinado a excepción del derecho de estabilidad y a la protección del despido arbitrario si pasan el tiempo de prueba, sin embargo hay un tercer tipo de contrato en este régimen que es el contrato a tiempo parcial que no gozan de los derechos antes mencionados como son las vacaciones, el CTS, el derecho al despido arbitrario, entre otros; en cambio en el DL 276 en principio ya no hay nombramiento, la asignación familiar oscila entre 2 a 3 soles mensuales, la CTS es una vez al año con un monto muy reducido y el aguinaldo es de 300 soles entre julio y diciembre y en el DL 1057 no hay CTS, el aguinaldo es igual a los de la 276, no gozan de asignación familiar y por último el derecho al despido arbitrario y/o estabilidad está supeditado al tiempo del contrato, éste decreto ya está derogado.
3. Los tipos de contrato influyen directamente en los derechos laborales y esto se da porque que en nuestro Perú no hay un solo régimen laboral, hay varios y se nota una discriminación concerniente a los derechos entre uno y otro trabajador, por ello se debería implementar y operativizar la Ley de Servicio Civil Ley 30057, donde busca homologar los derechos de todos los trabajadores y de todos los regímenes laborales.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al poder legislativo que no legisle Normas que se contraponga con la Ley del Servicio Civil; en vez de ello se le sugiere que modifique algunos artículos de la Ley 30057 para el ingreso automático y gradual de los trabajadores de los diferentes regímenes laborales a la Ley del Servicio Civil; donde se busca la homologación de los derechos de todos los trabajadores.
2. Se recomienda a los jueces laborales de todas las instancias que emitan resoluciones judiciales, teniendo en cuenta a los principios y derechos laborales que lo encontramos en la Carta Magna y que empleando el principio de jerarquía jurídica dictaminen a favor del trabajador a pesar que en los regímenes laborales hay derechos no tomados en cuenta, como por ejemplo el derecho a la protección del despido.
3. Se recomienda al Tribunal del Servicio Civil que implemente la Ley 30057, Ley del servicio Civil con mecanismos viables, donde la reincorporación de todos los trabajadores de los diferentes regímenes laborales sea y a la vez eficientes, donde todos tengan la oportunidad de ingresar sin obstáculos ni condición.
4. Se recomienda a los abogados laboristas que al hacer sus defensas para proteger los derechos laborales de sus patrocinados, lo hagan poniendo énfasis en los principios laborales y los derechos estipulados en la Constitución Política del Perú y los Tratados internacionales, así mismo se le sugiere que si en la primera instancia pierdan su partida, empleen los recursos impugnatorios como la apelación como recurso ordinario y la casación como recurso extraordinario.
5. Se recomienda a todos los magíster y docentes de la Universidad César Vallejos, que conozcan a profundidad los diferentes tipos de contrato y los derechos de los regímenes laborales y lo enlacen con los principios laborales y los derechos estipulados en la Constitución Política del Perú y los tratados internacionales, para que así tengan una idea que los derechos son iguales para todos y son irrenunciables y tratar de alzar la voz mancomunadamente para que nuestra petición llegue al poder legislativo o a los entes competentes y traten de homologar todo los tipos de contrato y los derechos respectivamente.

VIII. REFERENCIAS

Libros:

Pérez, B. (1983). Derecho del Trabajo, Argentina: Editorial ASTREA, S.R.L

Reynoso, C. (2011). Los contratos de trabajo (1era ed.), México: Editorial Boretella, S.A

Arce, E. (2006). Estabilidad Laboral y Contratos Especiales. Departamento Académico de Derechos de la PUCP.

Jaramillo, M.; & Campos, D. (2019). Contrato laborales en el Perú. Dinámica y determinante (1era Ed.), Lima. GRADE.

Gomez, R (2012). Derechos Laboral I (1era Ed.), México: Red Tercer Milenio S.C

Ferro, V. (2019). Derecho individual del trabajo en el Perú. (1era Ed.), Lima: Fondo Editorial PUCP

Machicado, J. (2010). Contrato de Trabajo. Bolivia, Edición New Life.

Kurczin, P., Reynoso, C. & Sánchez, A. (2007). Derecho Laboral Globalizado. (1era Ed.), México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM

Montés de OCA, S. (1990). Derechos del Trabajo. (1era Ed.), México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

Carrillo, I. (1981). Introducción al derecho Mexicano “Derecho de la Seguridad Social”. (1era Ed.), México: talleres de Offset Setenta S. A.

Kurczin, P., Reynoso, C. & Sánchez, A. (2005). La justicia Laboral: Administración e impartición. (1era Ed.), México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM

Mejía, E. (2005). Metodología de la Investigación Científica (1era Ed.), Lima: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Cazau, P. (2006). Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales (3era Ed.), Buenos Aires.

Leyes:

Constitución Política del Perú, Lima, Edición del Congreso de la República, 2019.

Decreto Legislativo 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del sector Público, Lima. 1984.

Decreto Legislativo. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Lima, 1997

Decreto Supremo N° 003-97-TR

Decreto Supremo N° 001-96-TR

Decreto Legislativo N° 1057, Régimen especial de contratación administrativa de servicio, Lima. 2008

Ley 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, Lima. 2021

Ley 30057, Ley del servicio Civil, Lima. 2013

Ley 30889, Ley que precisa el Régimen Laboral de los obreros de los Gobiernos regionales y Gobiernos Locales, Lima. 2018

Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, Lima. 2013

Ley 29497, Ley Nueva Ley Procesal del trabajo, Lima. 2010

Ley 24041, Lima. 1984.

OIT: C158 Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982

OIT: C132. Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1970

PROTOCOLO DE SAN SALVADOR: Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, 1998.

Expediente 03976 – 2012 - PAT/TC

Expediente 05057 - 2013 - PAT/TC

Expediente 03355 - 2013 - PAT/TC

Expediente 03818 - 2009 – PA – SM

Expediente. N.º 01767-2012-PA/TC AYACUCHO

Expediente N° 49-2011-AA/TC

Casación 15224 – 2013 – Loreto

Casación 3965 – 2017 – Lima

Casación N° 005807–2009–Junín

Casación N° 1539-2014-Arequipa

Expediente Electrónico N° 10588-2018-0-1801-JR-LA-04 Sentencia de Vista

Resolución 000238 – 2018 – SERVIR/TSC – 2da sala

Tesis:

Martín, M. (2015) “La contratación Laboral Temporal Causal: Análisis y Perspectivas” (Tesis doctoral, Universidad de Valencia)

López, N. (2016) “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de indemnización por despido arbitrario en el expediente Judicial N° 2039-2009-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura - Piura.2016” (Tesis de Pre grado, Universidad Católica los Ángeles Chimbote)

Carbajal, K. (2018) “Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay 2017” (Tesis de Grado, Universidad César Vallejos)

- Medina, E. (2018) “Gestión de la modalidad de contratos y el desempeño laboral del personal asistencial en el Instituto Regional de enfermedades Neoplásticas del Sur – Arequipa – 2018” (Tesis de Grado, Universidad César Vallejos)
- Quispe, L. (2017) “La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano” (Tesis de pre grado, Universidad Andina de Cusco)
- Rivera, A. (2017) “La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-AA/TC-caso HUATUCO” (Tesis de pre grado, Universidad Ricardo Palma)
- Ramos, J. (2017) “La flexibilidad laboral en el derecho del trabajo en la relación con la convención colectiva” (Tesis doctoral, Universidad de Panama)
- Espinal, N. (2018) “El derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo” (Tesis de pre grado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión)
- Valverde, V. (2017) “Políticas laborales en el Estado Constitucional de Derechos en el periodo 2008-2016” (Tesis de pre grado, Universidad Central del Ecuador)
- Izaga, C. (2018) “Las conductas fraudulentas del empleador y el efecto expansivo del principio de primacía de la realidad” (Tesis doctoral, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo)
- Mora, J. (2014) “La prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos laborales y su contravención expresa del principio constitucional de irrenunciabilidad de los derechos e intereses del trabajador” (Tesis de pre grado, Universidad Nacional de Loja).
- Quiloango, Y. (2014) “La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente” (Tesis de pre grado, Universidad Central del Ecuador)

Mantilla, S., & Ariza, P. (2013) “La relación entre vinculación laboral y la satisfacción laboral en cuatro conserjes trabajadoras en una institución educativa” (Tesis doctoral, en la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá)

ANEXOS

Anexo 01:

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Contrato de trabajo	El contrato de trabajo es el acuerdo donde el trabajador presta su actividad profesional ya sea intelectual o física al servicio del empleador, donde estará bajo la subordinación de ésta por una remuneración (Machicado, 2010, p.5)	Son acuerdos que se dan entre el empleador y el trabajador, ya sea por escrito o verbalmente según sea el tipo de contrato, donde el trabajador está presto a respetar y cumplir las condiciones establecidas y el empleador a realizar el control respectivo, así mismo en todo contrato laboral surge el trabajador y el empleador, por lo que se da la subordinación, la contraprestación y la remuneración.	Subordinación	Obediencia	Nominal
				Indicaciones	
				determinación del contrato	
			Exclusividad	Personalísimo	
				Prestación de servicio	
			onerosidad	Relación laboral	
				Remuneración	
Derecho laboral	(Gomez, 2012, p.19 y 20) enfatiza que el derecho laboral es	Son todos los beneficios estipulados en las normas jurídicas que son de carácter	Derecho individual de trabajo	Normas jurídicas	Nominal

	todo el conjunto de normas impero atributivas donde se defiende los derechos tanto Individual del trabajo, Colectivo del trabajo, seguridad Social y procesal del trabajo que busca equilibrar las relaciones entre el trabajador y empleador, con la finalidad de lograr un equilibrio social.	individual, colectivo, procesal y de seguridad social que el trabajador debe gozar, donde busca regular un equilibrio tanto de relaciones laborales y social entre el empleador y empleado.		Condiciones individuales	
				Equilibrio de fuerzas	
			derecho colectivo de trabajo	Interés colectiva	
				Convenio colectivo	
				Garantía de libertad	
			derecho de la seguridad social	Derecho a la salud	
				Asistencia médica	
				Servicios necesarios	
			derecho procesal de trabajo	Sentencia justa	
				Resolución de conflicto de trabajo	
				Principio de justicia	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos		
items	Escala valorativa	
Dimensión 1: Subordinación	Sí	No
Usted cree que la obediencia está supeditada al tipo de contrato o régimen laboral donde el trabajador se encuentra		
Usted cree que las indicaciones son iguales para todos los trabajadores de los diferentes regímenes laborales.		
Conoce usted los tipos de contrato que se da en la sociedad y por el estado		
Usted cree que los contratos de trabajo son iguales de un régimen laboral a otro		
Usted cree que los tipos de contrato en los diversos regímenes laborales influyen directamente en los derechos laborales		
Dimensión 2: Exclusividad		
Usted cree que el servicio brindado por el trabajador es personalísimo		
Cree usted que la prestación de servicio depende del tipo de contrato y el régimen laboral en la que el empleado se encuentra		
Dimensión 3: Onerosidad		
Usted cree que la relación laboral está condicionada por el tipo de contrato o régimen laboral		
Usted cree que todos los trabajadores pertenecientes a la UGEL-U perciben la misma remuneración		
Usted cree que la remuneración que perciben los trabajadores de la UGEL-U está condicionada al tipo de contrato y al régimen laboral donde se encuentran		
Dimensión 4: Derecho individual de trabajo		
Conoce los derechos laborales que por ley le corresponde		
Usted cree que los derechos laborales varían de un régimen laboral a otro		
Usted cree que todos los derechos laborales están contemplados en las normas jurídicas		
Usted cree que las condiciones individuales están basadas en el tipo de contrato o régimen laboral donde se encuentran el trabajador		
Usted cree que el equilibrio de fuerza varía de un régimen laboral a otro		
Dimensión 5: Derecho colectivo de trabajo		
Usted cree que el interés colectivo se da en todos los tipos de contrato y regímenes laborales		
Usted cree que el convenio colectivo se da en todos los tipos de contrato y regímenes laborales		

Usted cree que la garantía de la libertad es respetada en todos los regímenes laborales		
Dimensión 6: Derecho de la seguridad social		
Usted cree que el derecho a la salud es diferente de un régimen laboral a otro		
Usted cree que la asistencia médica es dada en la misma medida para todos los trabajadores de los diferentes regímenes laborales		
Usted cree que los servicios brindados están condicionados por el tipo de contrato o régimen laboral donde se encuentra el trabajador		
Dimensión 7: Derecho procesal de trabajo		
Usted cree que las sentencias para dar solución a los conflictos en la vía laboral se dan de forma justa		
Usted cree que la resolución de conflicto en la vía laboral está condicionada al tipo de contrato y al régimen laboral donde se encuentra el trabajador		
Usted cree que el principio de justicia está condicionada al tipo de contrato y al régimen laboral en la que se encuentra el trabajador		

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 03

Muestra: Se utilizó el muestreo no probabilístico selectivo por conveniencia, basados en los criterios de inclusión y exclusión:

- 1 director de Ugel-U
- 4 directores de área.
- 7 especialistas de GP
- 3 especialistas de GI
- 5 técnicos Administrativos

Anexo 04:

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRÍA EN GESTION PÚBLICA.

Bagua Grande, 18 de marzo de 2021

Mg. Pablo Vásquez Uriarte.
Ciudad. -

De mi consideración.

Reciba el saludo institucional y personal, a la vez manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

Como parte del proceso de formulación del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recorro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia de la investigación.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Br. José Luis Vásquez Olano
DNI: 43019139

INSTRUMENTO.

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario de encuesta para diagnosticar el nivel de influencia entre los contratos de trabajo y los derechos laborales en la UGEL-Utcubamba, en el año 2020

2. Autor:

Br. José Luis Vásquez Olano

3. Objetivo:

Recoger información sobre el nivel de influencia entre los contratos de trabajo y los derechos laborales en la UGEL-Utcubamba, en el año 2020

4. Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 24 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones y las variables: Contrato de trabajo y derechos laborales

El instrumento será aplicado a una muestra de 20 trabajadores del UGEL-Utcubamba.

CUESTIONARIO

Estimado (a) Sr. (a): El presente instrumento tiene por objetivo recoger información sobre el nivel de influencia entre los contratos de trabajo y los derechos laborales en la UGEL-Utcubamba, en el año 2020.

De acuerdo a la siguiente escala:

1. Sí
2. No

Marque con una X en el recuadro, según corresponda:

ítems	Escala valorativa	
	Sí	No
Dimensión 1: Subordinación		
Usted cree que la obediencia está supeditada al tipo de contrato o régimen laboral donde el trabajador se encuentra		
Usted cree que las indicaciones son iguales para todos los trabajadores de los diferentes regímenes laborales.		
Conoce usted los tipos de contrato que se da en la sociedad y por el estado		
Usted cree que los contratos de trabajo son iguales de un régimen laboral a otro		
Usted cree que los tipos de contrato en los diversos regímenes laborales influyen directamente en los derechos laborales		
Dimensión 2: Exclusividad		

Usted cree que el servicio brindado por el trabajador es personalísimo		
Cree usted que la prestación de servicio depende del tipo de contrato y el régimen laboral en la que el empleado se encuentra		
Dimensión 3: Onerosidad		
Usted cree que la relación laboral está condicionada por el tipo de contrato o régimen laboral		
Usted cree que todos los trabajadores pertenecientes a la UGEL-U perciben la misma remuneración		
Usted cree que la remuneración que perciben los trabajadores de la UGEL-U está condicionada al tipo de contrato y al régimen laboral donde se encuentran		
Dimensión 4: Derecho individual de trabajo		
Conoce los derechos laborales que por ley le corresponde		
Usted cree que los derechos laborales varían de un régimen laboral a otro		
Usted cree que todos los derechos laborales están contemplados en las normas jurídicas		
Usted cree que las condiciones individuales están basadas en el tipo de contrato o régimen laboral donde se encuentran el trabajador		
Usted cree que el equilibrio de fuerza varía de un régimen laboral a otro		
Dimensión 5: Derecho colectivo de trabajo		
Usted cree que el interés colectivo se da en todos los tipos de contrato y regímenes laborales		
Usted cree que el convenio colectivo se da en todos los tipos de contrato y regímenes laborales		
Usted cree que la garantía de la libertad es respetada en todos los regímenes laborales		
Dimensión 6: Derecho de la seguridad social		
Usted cree que el derecho a la salud es diferente de un régimen laboral a otro		
Usted cree que la asistencia médica es dada en la misma medida para todos los trabajadores de los diferentes regímenes laborales		
Usted cree que los servicios brindados están condicionados por el tipo de contrato o régimen laboral donde se encuentra el trabajador		
Dimensión 7: Derecho procesal de trabajo		
Usted cree que las sentencias para dar solución a los conflictos en la vía laboral se dan de forma justa		
Usted cree que la resolución de conflicto en la vía laboral está condicionada al tipo de contrato y al régimen laboral donde se encuentra el trabajador		
Usted cree que el principio de justicia está condicionada al tipo de contrato y al régimen laboral en la que se encuentra el trabajador		

Fuente: Elaboración propia.

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario de encuesta para diagnosticar el nivel de influencia entre los contratos de trabajo y los derechos laborales en la UGEL-Utcubamba, en el año 2020

2. Estructura detallada:

En esta sección se presenta un cuadro en el que se aprecia la variable, dimensiones e indicadores que la integran

2.1 Estructura

Variable	Dimensión	Indicadores	items
Contrato de trabajo	Subordinación	Obediencia	1
		Indicaciones	2
		determinación del contrato	3, 4 y 5
	Exclusividad	Personalísima	6
		Prestación de servicio	7
	onerosidad	Relación laboral	8
		Remuneración	9, 10
Derecho laboral	Derecho individual de trabajo	Normas jurídicas	11, 12 y 13
		Condiciones individuales	14
		Equilibrio de fuerzas	15
	derecho colectivo de trabajo	Intrérés colectiva	16
		Convenio colectivo	17
		Garantía de libertad	18
	derecho de la seguridad social	Derecho a la salud	19

		Asistencia médica	20
		Servicios necesarios	21
	derecho procesal de trabajo	Sentencia justa	22
		Resolución de conflicto de trabajo	23
		Principio de justicia	24

3. Escala.

a. Escala general: Escala de Likert:

Escala	Puntaje	Rango
Sí	1	(06– 10)
No	2	(00 - 05)

Fuente: Elaboración propia.

b. Escala específica. Escala de Likert:

Escala	Subordinación	Exclusividad	onerosidad
Sí	[06 – 10)	[08 – 14)	[11 – 20)
No	[01 – 05)	[01 – 07)	[01 – 10)

Fuente: Elaboración propia.

c. Escala específica. Escala de Likert:

Escala	Derecho individual de trabajo	derecho colectivo de trabajo	derecho de la seguridad social	derecho procesal de trabajo
Sí	[06 – 10)	[08 – 14)	[11 – 20)	[11 – 20)
No	[01 – 05)	[01 – 07)	[01 – 10)	[01 – 15)

Fuente: Elaboración propia.

4. **Validación:** Mediante juicio de expertos

5. **Confiabilidad:** Prueba estadística (Alfa de Cronbach).

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS.

Título de la tesis: Nivel de influencia entre los contratos de trabajo y los derechos laborales en la UGEL-Utcubamba, en el año 2020

Variable	Dimensión	Indicadores	items	Criterio de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el items		Relación entre el items y la opción de respuesta (Ver instrumento detallado adjunto)		
				Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Contrato de trabajo	Subordinación	Obediencia	Usted cree que la obediencia está supeditada al tipo de contrato o régimen laboral donde el trabajador se encuentra	x		x		x		x		
		Indicaciones	Usted cree que las indicaciones son iguales para todos los trabajadores de los diferentes regímenes laborales.	x		x		x		x		
		determinación del contrato	Conoce usted los tipos de contrato que se da en la sociedad y por el estado	x		x		x		x		
			Usted cree que los contratos de trabajo son iguales de un régimen laboral a otro	x		x		x		x		

		Usted cree que los tipos de contrato en los diversos regímenes laborales influyen directamente en los derechos laborales	x		x		x		x		
	Exclusividad	Personalísimo	x		x		x		x		
		Prestación de servicio	x		x		x		x		
	Onerosidad	Relación laboral	x		x		x		x		
		Remuneración	x		x		x		x		
			x		x		x		x		

Derecho laboral	Derecho individual de trabajo	Normas jurídicas	Conoce los derechos laborales que por ley le corresponde	x		x		x		x	
			Usted cree que los derechos laborales varían de un régimen laboral a otro	x		x		x		x	
			Usted cree que todos los derechos laborales están contemplados en las normas jurídicas	x		x		x		x	
		Condiciones individuales	Usted cree que las condiciones individuales están basadas en el tipo de contrato o régimen laboral donde se encuentran el trabajador	x		x		x		x	
		Equilibrio de fuerzas	Usted cree que el equilibrio de fuerza varía de un régimen laboral a otro	x		x		x		x	
		Interés colectiva	Usted cree que el interés colectivo se da en todos los tipos de contrato y regímenes laborales	x		x		x		x	
	derecho colectivo de trabajo	Convenio colectivo	Usted cree que el convenio colectivo se da en todos los tipos de contrato y regímenes laborales	x		x		x		x	

		Garantía de libertad	Usted cree que la garantía de la libertad es respetada en todos los regímenes laborales	x		x		x		x		
	derecho de la seguridad social	Derecho a la salud	Usted cree que el derecho a la salud es diferente de un régimen laboral a otro	x		x		x		x		
		Asistencia médica	Usted cree que la asistencia médica son dadas en la misma medida para todos los trabajadores de los diferentes regímenes laborales	x		x		x		x		
		Servicios necesarios	Usted cree que los servicios brindados están condicionados por el tipo de contrato o régimen laboral donde se encuentra el trabajador	x		x		x		x		
	derecho procesal de trabajo	Sentencia justa	Usted cree que las sentencias para dar solución a los conflictos en la vía laboral se dan de forma justa	x		x		x		x		
		Resolución de conflicto de trabajo	Usted cree que la resolución de conflicto en la vía laboral está condicionada al tipo de contrato y al régimen laboral donde se encuentra el trabajador	x		x		x		x		

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Nivel de influencia entre los contratos de trabajo y los derechos laborales en la UGEL-Utcubamba, en el año 2020

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de encuesta para Diagnosticar el nivel de influencia entre los contratos de trabajo y los derechos laborales en la UGEL-Utcubamba, en el año 2020

III. TESISITA:

Br. José Luis Vásquez Olano

IV. DECISIÓN: Validado

OBSERVACIONES:

APROBADO: SI

☒

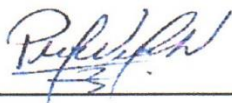
NO

☐

Bagua Grande, 18 de marzo del 2021

Mg. Pablo Vásquez Uriarte

Firma



Experto: Pablo Vásquez Uriarte

Maestro en Gestión Pública

DNI: 33675881

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO
MSESTRÍA EN GESTION PÚBLICA.
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Instrumento
Contrato de trabajo	El contrato de trabajo es el acuerdo donde el trabajador presta su actividad profesional ya se intelectual o física al servicio del empleador, donde estará bajo la subordinación de ésta por una remuneración (Machicado, 2010, p.5)	Son acuerdos que se dan entre el empleador y el trabajador, ya sea por escrito o verbalmente según sea el tipo de contrato, donde el trabajador está presto a respetar y cumplir las condiciones establecidas y el empleador a realizar el control respectivo, así mismo en todo contrato laboral surge el trabajador y el empleador, por lo que se da la subordinación, la contraprestación y la remuneración.	Subordinación	Obediencia	Revisión documental y cuestionario
				Indicaciones	
				determinación del contrato	
			Exclusividad	Personalísimo	
				Prestación de servicio	
			onerosidad	Relación laboral	
				Remuneración	
Derecho laboral	(Gomez, 2012, p.19 y 20) enfatiza que el derecho laboral es	Son todos los beneficios estipulados en las normas jurídicas que son de carácter	Derecho individual de trabajo	Normas jurídicas	Revisión documental y cuestionario

	todo el conjunto de normas impero atributivas donde se defiende los derechos tanto Individual del trabajo, Colectivo del trabajo, seguridad Social y procesal del trabajo que busca equilibrar las relaciones entre el trabajador y empleador, con la finalidad de lograr un equilibrio social.	individual, colectivo, procesal y de seguridad social que el trabajador debe gozar, donde busca regular un equilibrio tanto de relaciones laborales y social entre el empleador y empleado.		Condiciones individuales	
				Equilibrio de fuerzas	
			derecho colectivo de trabajo	Intrerés colectiva	
				Convenio colectivo	
				Garantía de libertad	
			derecho de la seguridad social	Derecho a la salud	
				Asistencia médica	
				Servicios necesarios	
			derecho procesal de trabajo	Sentencia justa	
				Resolución de conflicto de trabajo	
				Principio de justicia	

Fuente: Elaboración propia

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO
MSESTRÍA EN GESTION PÚBLICA.
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema de Investigación	Objetivos de Investigación	Hipótesis	Variables	Población y Muestra	Diseño	Instrumento
¿De qué manera influyen los contratos de trabajo en los derechos laborales de los trabajadores de la UGEL-U en el año 2020?	Determinar en qué medida influye los contrato de trabajo en los derechos laborales de los trabajadores de la UGEL- Utcubamba, en el año 2020	Los contratos de trabajo influyen directamente a los derechos laborales de los trabajadores de la UGEL - Utcubamba en el año 2020.	Variable Independiente: - Contrato de trabajo.	Población: 70 trabajadores de la UGEL- Utcubamba	Cuantitativo, descriptivo correlacional	Revisión documental
	Objetivos Específicos					Instrumento
	- Identificar el nivel de conocimiento de los tipos de contrato y derechos laborales que tienen los trabajadores de la UEGL-Utcubamba en el año 2020. - Identificar cuáles de los tipos de contratos de trabajo afecta mayormente a los derechos y deberes laborales de los trabajadores de la UGEL - Utcubamba en el año 2020. - Analizar los tipos de contratos de trabajo que influyen a los derecho laborales en la UGEL - Utcubamba en el año 2020.		Variable Dependiente: - Derechos laborales	Muestra: 20 trabajadores de UGEL -Utcubamba, como 1 director de la UGEL-U, 4 Directores de área, 10 especialistas y 5 técnicos y administrativos		- Cuestionario

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRÍA EN GESTION PÚBLICA.

Bagua Grande, 14 de marzo de 2021

Mg. Luis Adolfo Fernández Quiliche.
Ciudad. -

De mi consideración.

Reciba el saludo institucional y personal, a la vez manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

Como parte del proceso de formulación del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia de la investigación.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Br. José Luis Vásquez Olano
DNI: 43019139

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRÍA EN GESTION PÚBLICA.

INSTRUMENTO.

5. Nombre del instrumento:

Cuestionario de encuesta para diagnosticar el nivel de influencia entre los contratos de trabajo y los derechos laborales en la UGEL-Utcubamba, en el año 2020

6. Autor:

Br. José Luis Vásquez Olano

7. Objetivo:

Recoger información sobre el nivel de influencia entre los contratos de trabajo y los derechos laborales en la UGEL-Utcubamba, en el año 2020

8. Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 24 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones y las variables: Contrato de trabajo y derechos laborales

El instrumento será aplicado a una muestra de 20 trabajadores del UGEL-Utcubamba.

CUESTIONARIO

Estimado (a) Sr. (a): El presente instrumento tiene por objetivo recoger información sobre el nivel de influencia entre los contratos de trabajo y los derechos laborales en la UGEL-Utcubamba, en el año 2020.

De acuerdo a la siguiente escala:

1. Sí
2. No

Marque con una X en el recuadro, según corresponda:

items	Escala valorativa	
	Sí	No
Dimensión 1: Subordinación		
Usted cree que la obediencia está supeditada al tipo de contrato o régimen laboral donde el trabajador se encuentra		
Usted cree que las indicaciones son iguales para todos los trabajadores de los diferentes regímenes laborales.		
Conoce usted los tipos de contrato que se da en la sociedad y por el estado		
Usted cree que los contratos de trabajo son iguales de un régimen laboral a otro		

Usted cree que los tipos de contrato en los diversos regímenes laborales influyen directamente en los derechos laborales		
Dimensión 2: Exclusividad		
Usted cree que el servicio brindado por el trabajador es personalísimo		
Cree usted que la prestación de servicio depende del tipo de contrato y el régimen laboral en la que el empleado se encuentra		
Dimensión 3: Onerosidad		
Usted cree que la relación laboral está condicionada por el tipo de contrato o régimen laboral		
Usted cree que todos los trabajadores pertenecientes a la UGEL-U perciben la misma remuneración		
Usted cree que la remuneración que perciben los trabajadores de la UGEL-U está condicionada al tipo de contrato y al régimen laboral donde se encuentran		
Dimensión 4: Derecho individual de trabajo		
Conoce los derechos laborales que por ley le corresponde		
Usted cree que los derechos laborales varían de un régimen laboral a otro		
Usted cree que todos los derechos laborales están contemplados en las normas jurídicas		
Usted cree que las condiciones individuales están basadas en el tipo de contrato o régimen laboral donde se encuentran el trabajador		
Usted cree que el equilibrio de fuerza varía de un régimen laboral a otro		
Dimensión 5: Derecho colectivo de trabajo		
Usted cree que el interés colectivo se da en todos los tipos de contrato y regímenes laborales		
Usted cree que el convenio colectivo se da en todos los tipos de contrato y regímenes laborales		
Usted cree que la garantía de la libertad es respetada en todos los regímenes laborales		
Dimensión 6: Derecho de la seguridad social		
Usted cree que el derecho a la salud es diferente de un régimen laboral a otro		
Usted cree que la asistencia médica es dada en la misma medida para todos los trabajadores de los diferentes regímenes laborales		
Usted cree que los servicios brindados están condicionados por el tipo de contrato o régimen laboral donde se encuentra el trabajador		
Dimensión 7: Derecho procesal de trabajo		
Usted cree que las sentencias para dar solución a los conflictos en la vía laboral se dan de forma justa		
Usted cree que la resolución de conflicto en la vía laboral está condicionada al tipo de contrato y al régimen laboral donde se encuentra el trabajador		
Usted cree que el principio de justicia está condicionada al tipo de contrato y al régimen laboral en la que se encuentra el trabajador		

Fuente: Elaboración propia.

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

6. Nombre del instrumento:

Cuestionario de encuesta para diagnosticar el nivel de influencia entre los contratos de trabajo y los derechos laborales en la UGEL-Utcubamba, en el año 2020

7. Estructura detallada:

En esta sección se presenta un cuadro en el que se aprecia la variable, dimensiones e indicadores que la integran

7.1 Estructura

Variable	Dimensión	Indicadores	items
Contrato de trabajo	Subordinación	Obediencia	1
		Indicaciones	2
		determinación del contrato	3, 4 y 5
	Exclusividad	Personalísima	6
		Prestación de servicio	7
	onerosidad	Relación laboral	8
		Remuneración	9, 10
Derecho laboral	Derecho individual de trabajo	Normas jurídicas	11, 12 y 13
		Condiciones individuales	14
		Equilibrio de fuerzas	15
	derecho colectivo de trabajo	Intrérés colectiva	16
		Convenio colectivo	17
		Garantía de libertad	18
	derecho de la seguridad social	Derecho a la salud	19

		Asistencia médica	20
		Servicios necesarios	21
	derecho procesal de trabajo	Sentencia justa	22
		Resolución de conflicto de trabajo	23
		Principio de justicia	24

8. Escala.

d. Escala general: Escala de Likert:

Escala	Puntaje	Rango
Sí	1	(06– 10)
No	2	(00 - 05)

Fuente: Elaboración propia.

e. Escala específica. Escala de Likert:

Escala	Subordinación	Exclusividad	onerosidad
Sí	[06 – 10)	[08 – 14)	[11 – 20)
No	[01 – 05)	[01 – 07)	[01 – 10)

Fuente: Elaboración propia.

f. Escala específica. Escala de Likert:

Escala	Derecho individual de trabajo	derecho colectivo de trabajo	derecho de la seguridad social	derecho procesal de trabajo
Sí	[06 – 10)	[08 – 14)	[11 – 20)	[11 – 20)
No	[01 – 05)	[01 – 07)	[01 – 10)	[01 – 15)

Fuente: Elaboración propia.

9. Validación: Mediante juicio de expertos

10. Confiabilidad: Prueba estadística (Alfa de Cronbach).

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS.

Título de la tesis: Nivel de influencia entre los contratos de trabajo y los derechos laborales en la UGEL-Utcubamba, en el año 2020

Variable	Dimensión	Indicadores	items	Criterio de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el items		Relación entre el items y la opción de respuesta (Ver instrument o detallado adjunto)		
				Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Contrato de trabajo	Subordinación	Obediencia	Usted cree que la obediencia está supeditada al tipo de contrato o régimen laboral donde el trabajador se encuentra	x		x		x		x		
		Indicaciones	Usted cree que las indicaciones son iguales para todos los trabajadores de los diferentes regímenes laborales.	x		x		x		x		
		determinación del contrato	Conoce usted los tipos de contrato que se da en la sociedad y por el estado	x		x		x		x		
			Usted cree que los contratos de trabajo son iguales de un régimen laboral a otro	x		x		x		x		

		Usted cree que los tipos de contrato en los diversos regímenes laborales influyen directamente en los derechos laborales	x		x		x		x		
Exclusividad	Personalísimo	Usted cree que el servicio brindado por el trabajador es personalísima	x		x		x		x		
	Prestación de servicio	Cree usted que la prestación de servicio depende del tipo de contrato y el régimen laboral en la que el empleado se encuentra	x		x		x		x		
onerosidad	Relación laboral	Usted cree que la relación laboral está condicionada por el tipo de contrato o régimen laboral	x		x		x		x		
	Remuneración	Usted cree que todos los trabajadores perteneciente a la UGEL-U perciben la misma remuneración	x		x		x		x		
		Usted cree que la remuneración que perciben los trabajadores de la UGEL-U está condicionada al tipo de contrato y al régimen laboral donde se encuentran	x		x		x		x		

Derecho laboral	Derecho individual de trabajo	Normas jurídicas	Conoce los derechos laborales que por ley le corresponde	x		x		x		x	
			Usted cree que los derechos laborales varían de un régimen laboral a otro	x		x		x		x	
			Usted cree que todos los derechos laborales están contemplados en las normas jurídicas	x		x		x		x	
		Condiciones individuales	Usted cree que las condiciones individuales están basadas en el tipo de contrato o régimen laboral donde se encuentran el trabajador	x		x		x		x	
		Equilibrio de fuerzas	Usted cree que el equilibrio de fuerza varía de un régimen laboral a otro	x		x		x		x	
	derecho colectivo de trabajo	Interés colectiva	Usted cree que el interés colectivo se da en todos los tipos de contrato y regímenes laborales	x		x		x		x	
		Convenio colectivo	Usted cree que el convenio colectivo se da en todos los tipos de contrato y regímenes laborales	x		x		x		x	

		Garantía de libertad	Usted cree que la garantía de la libertad es respetada en todos los regímenes laborales	x		x		x		x		
	derecho de la seguridad social	Derecho a la salud	Usted cree que el derecho a la salud es diferente de un régimen laboral a otro	x		x		x		x		
		Asistencia médica	Usted cree que la asistencia médica son dadas en la misma medida para todos los trabajadores de los diferentes regímenes laborales	x		x		x		x		
		Servicios necesarios	Usted cree que los servicios brindados están condicionados por el tipo de contrato o régimen laboral donde se encuentra el trabajador	x		x		x		x		
	derecho procesal de trabajo	Sentencia justa	Usted cree que las sentencias para dar solución a los conflictos en la vía laboral se dan de forma justa	x		x		x		x		
		Resolución de conflicto de trabajo	Usted cree que la resolución de conflicto en la vía laboral está condicionada al tipo de contrato y al régimen laboral donde se encuentra el trabajador	x		x		x		x		

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Nivel de influencia entre los contratos de trabajo y los derechos laborales en la UGEL-Utcubamba, en el año 2020

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de encuesta para Diagnosticar el nivel de influencia entre los contratos de trabajo y los derechos laborales en la UGEL-Utcubamba, en el año 2020

III. TESISTA:

Br. José Luis Vásquez Olano

IV. DECISIÓN: Validado

OBSERVACIONES:

APROBADO: SI

☒

NO

☐

Bagua Grande, 14 de marzo del 2021

Mg. Luis Adolfo Fernández Quiliche

Firma

Experto:

Mag. Luis Adolfo Fernández Quiliche

Estadístico

DNI N° 17844265

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO
MSESTRÍA EN GESTION PÚBLICA.
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Instrumento
Contrato de trabajo	El contrato de trabajo es el acuerdo donde el trabajador presta su actividad profesional ya se intelectual o física al servicio del empleador, donde estará bajo la subordinación de ésta por una remuneración (Machicado, 2010, p.5)	Son acuerdos que se dan entre el empleador y el trabajador, ya sea por escrito o verbalmente según sea el tipo de contrato, donde el trabajador está presto a respetar y cumplir las condiciones establecidas y el empleador a realizar el control respectivo, así mismo en todo contrato laboral surge el trabajador y el empleador, por lo que se da la subordinación, la contraprestación y la remuneración.	Subordinación	Obediencia	Revisión documental y cuestionario
				Indicaciones	
				determinación del contrato	
			Exclusividad	Personalísimo	
				Prestación de servicio	
			onerosidad	Relación laboral	
				Remuneración	
Derecho laboral	(Gomez, 2012, p.19 y 20) enfatiza que el derecho laboral es	Son todos los beneficios estipulados en las normas jurídicas que son de carácter	Derecho individual de trabajo	Normas jurídicas	Revisión documental y cuestionario

	todo el conjunto de normas impero atributivas donde se defiende los derechos tanto Individual del trabajo, Colectivo del trabajo, seguridad Social y procesal del trabajo que busca equilibrar las relaciones entre el trabajador y empleador, con la finalidad de lograr un equilibrio social.	individual, colectivo, procesal y de seguridad social que el trabajador debe gozar, donde busca regular un equilibrio tanto de relaciones laborales y social entre el empleador y empleado.		Condiciones individuales	
				Equilibrio de fuerzas	
			derecho colectivo de trabajo	Intrerés colectiva	
				Convenio colectivo	
				Garantía de libertad	
			derecho de la seguridad social	Derecho a la salud	
				Asistencia médica	
				Servicios necesarios	
			derecho procesal de trabajo	Sentencia justa	
				Resolución de conflicto de trabajo	
				Principio de justicia	

Fuente: Elaboración propia

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO
MSESTRÍA EN GESTION PÚBLICA.
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema de Investigación	Objetivos de Investigación	Hipótesis	Variables	Población y Muestra	Diseño	Instrumento
¿De qué manera influyen los contratos de trabajo en los derechos laborales de los trabajadores de la UGEL-U en el año 2020?	Determinar en qué medida influye los contrato de trabajo en los derechos laborales de los trabajadores de la UGEL-Utcubamba, en el año 2020	Los contratos de trabajo influyen directamente a los derechos laborales de los trabajadores de la UGEL - Utcubamba en el año 2020.	Variable Independiente: - Contrato de trabajo.	Población: 70 trabajadores de la UGEL- Utcubamba	Cuantitativo, descriptivo correlacional	Revisión documental
	Objetivos Específicos - Identificar el nivel de conocimiento de los tipos de contrato y derechos laborales que tienen los trabajadores de la UEGL-Utcubamba en el año 2020. - Identificar cuáles de los tipos de contratos de trabajo afecta mayormente a los derechos y deberes laborales de los trabajadores de la UGEL - Utcubamba en el año 2020. - Analizar los tipos de contratos de trabajo que influyen a los derecho laborales en la UGEL - Utcubamba en el año 2020.		Variable Dependiente: - Derechos laborales	Muestra: 20 trabajadores de UGEL -Utcubamba, como 1 director de la UGEL-U, 4 Directores de área, 10 especialistas y 5 técnicos y administrativos		Instrumento - Cuestionario

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRÍA EN GESTION PÚBLICA.

Bagua Grande, 21 de marzo de 2021

Mg. José Eleuterio Gamarra Vásquez.
Ciudad. -

De mi consideración.

Reciba el saludo institucional y personal, a la vez manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

Como parte del proceso de formulación del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia de la investigación.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Br. José Luis Vásquez Olano
DNI: 43019139

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRÍA EN GESTION PÚBLICA.

INSTRUMENTO.

9. Nombre del instrumento:

Cuestionario de encuesta para diagnosticar el nivel de influencia entre los contratos de trabajo y los derechos laborales en la UGEL-Utcubamba, en el año 2020

10. Autor:

Br. José Luis Vásquez Olano

11. Objetivo:

Recoger información sobre el nivel de influencia entre los contratos de trabajo y los derechos laborales en la UGEL-Utcubamba, en el año 2020

12. Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 24 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones y las variables: Contrato de trabajo y derechos laborales

El instrumento será aplicado a una muestra de 20 trabajadores del UGEL-Utcubamba.

CUESTIONARIO

Estimado (a) Sr. (a): El presente instrumento tiene por objetivo recoger información sobre el nivel de influencia entre los contratos de trabajo y los derechos laborales en la UGEL-Utcubamba, en el año 2020.

De acuerdo a la siguiente escala:

1. Sí
2. No

Marque con una X en el recuadro, según corresponda:

items	Escala valorativa	
	Sí	No
Dimensión 1: Subordinación		
Usted cree que la obediencia está supeditada al tipo de contrato o régimen laboral donde el trabajador se encuentra		
Usted cree que las indicaciones son iguales para todos los trabajadores de los diferentes regímenes laborales.		
Conoce usted los tipos de contrato que se da en la sociedad y por el estado		
Usted cree que los contratos de trabajo son iguales de un régimen laboral a otro		

Usted cree que los tipos de contrato en los diversos regímenes laborales influyen directamente en los derechos laborales		
Dimensión 2: Exclusividad		
Usted cree que el servicio brindado por el trabajador es personalísimo		
Cree usted que la prestación de servicio depende del tipo de contrato y el régimen laboral en la que el empleado se encuentra		
Dimensión 3: Onerosidad		
Usted cree que la relación laboral está condicionada por el tipo de contrato o regimen laboral		
Usted cree que todos los trabajadores pertenecientes a la UGEL-U perciben la misma remuneración		
Usted cree que la remuneración que perciben los trabajadores de la UGEL-U está condicionada al tipo de contrato y al régimen laboral donde se encuentran		
Dimensión 4: Derecho individual de trabajo		
Conoce los derechos laborales que por ley le corresponde		
Usted cree que los derechos laborales varían de un régimen laboral a otro		
Usted cree que todos los derechos laborales están contemplados en las normas jurídicas		
Usted cree que las condiciones individuales están basadas en el tipo de contrato o régimen laboral donde se encuentran el trabajador		
Usted cree que el equilibrio de fuerza varía de un régimen laboral a otro		
Dimensión 5: Derecho colectivo de trabajo		
Usted cree que el interés colectivo se da en todos los tipos de contrato y regímenes laborales		
Usted cree que el convenio colectivo se da en todos los tipos de contrato y regímenes laborales		
Usted cree que la garantía de la libertad es respetada en todos los regímenes laborales		
Dimensión 6: Derecho de la seguridad social		
Usted cree que el derecho a la salud es diferente de un régimen laboral a otro		
Usted cree que la asistencia médica es dada en la misma medida para todos los trabajadores de los diferentes regímenes laborales		
Usted cree que los servicios brindados están condicionados por el tipo de contrato o régimen laboral donde se encuentra el trabajador		
Dimensión 7: Derecho procesal de trabajo		
Usted cree que las sentencias para dar solución a los conflictos en la vía laboral se dan de forma justa		
Usted cree que la resolución de conflicto en la vía laboral está condicionada al tipo de contrato y al régimen laboral donde se encuentra el trabajador		
Usted cree que el principio de justicia está condicionada al tipo de contrato y al régimen laboral en la que se encuentra el trabajador		

Fuente: Elaboración propia.

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

11. Nombre del instrumento:

Cuestionario de encuesta para diagnosticar el nivel de influencia entre los contratos de trabajo y los derechos laborales en la UGEL-Utcubamba, en el año 2020

12. Estructura detallada:

En esta sección se presenta un cuadro en el que se aprecia la variable, dimensiones e indicadores que la integran

12.1 Estructura

Variable	Dimensión	Indicadores	items
Contrato de trabajo	Subordinación	Obediencia	1
		Indicaciones	2
		determinación del contrato	3, 4 y 5
	Exclusividad	Personalísima	6
		Prestación de servicio	7
	onerosidad	Relación laboral	8
		Remuneración	9, 10
Derecho laboral	Derecho individual de trabajo	Normas jurídicas	11, 12 y 13
		Condiciones individuales	14
		Equilibrio de fuerzas	15
	derecho colectivo de trabajo	Intrerés colectiva	16
		Convenio colectivo	17
		Garantía de libertad	18
	derecho de la seguridad social	Derecho a la salud	19

		Asistencia médica	20
		Servicios necesarios	21
	derecho procesal de trabajo	Sentencia justa	22
		Resolución de conflicto de trabajo	23
		Principio de justicia	24

13. Escala.

g. Escala general: Escala de Likert:

Escala	Puntaje	Rango
Sí	1	(06– 10)
No	2	(00 - 05)

Fuente: Elaboración propia.

h. Escala específica. Escala de Likert:

Escala	Subordinación	Exclusividad	onerosidad
Sí	[06 – 10)	[08 – 14)	[11 – 20)
No	[01 – 05)	[01 – 07)	[01 – 10)

Fuente: Elaboración propia.

i. Escala específica. Escala de Likert:

Escala	Derecho individual de trabajo	derecho colectivo de trabajo	derecho de la seguridad social	derecho procesal de trabajo
Sí	[06 – 10)	[08 – 14)	[11 – 20)	[11 – 20)
No	[01 – 05)	[01 – 07)	[01 – 10)	[01 – 15)

Fuente: Elaboración propia.

14. Validación: Mediante juicio de expertos

15. Confiabilidad: Prueba estadística (Alfa de Cronbach).

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS.

Título de la tesis: Nivel de influencia entre los contratos de trabajo y los derechos laborales en la UGEL-Utcubamba, en el año 2020

Variable	Dimensión	Indicadores	items	Criterio de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el items		Relación entre el items y la opción de respuesta (Ver instrument o detallado adjunto)		
				Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Contrato de trabajo	Subordinación	Obediencia	Usted cree que la obediencia está supeditada al tipo de contrato o régimen laboral donde el trabajador se encuentra	x		x		x		x		
		Indicaciones	Usted cree que las indicaciones son iguales para todos los trabajadores de los diferentes regímenes laborales.	x		x		x		x		
		determinación del contrato	Conoce usted los tipos de contrato que se da en la sociedad y por el estado	x		x		x		x		
			Usted cree que los contratos de trabajo son iguales de un régimen laboral a otro	x		x		x		x		

		Usted cree que los tipos de contrato en los diversos regímenes laborales influyen directamente en los derechos laborales	x		x		x		x		
Exclusividad	Personalísimo	Usted cree que el servicio brindado por el trabajador es personalísima	x		x		x		x		
	Prestación de servicio	Cree usted que la prestación de servicio depende del tipo de contrato y el régimen laboral en la que el empleado se encuentra	x		x		x		x		
onerosidad	Relación laboral	Usted cree que la relación laboral está condicionada por el tipo de contrato o régimen laboral	x		x		x		x		
	Remuneración	Usted cree que todos los trabajadores perteneciente a la UGEL-U perciben la misma remuneración	x		x		x		x		
		Usted cree que la remuneración que perciben los trabajadores de la UGEL-U está condicionada al tipo de contrato y al régimen laboral donde se encuentran	x		x		x		x		

Derecho laboral	Derecho individual de trabajo	Normas jurídicas	Conoce los derechos laborales que por ley le corresponde	x		x		x		x	
			Usted cree que los derechos laborales varían de un régimen laboral a otro	x		x		x		x	
			Usted cree que todos los derechos laborales están contemplados en las normas jurídicas	x		x		x		x	
		Condiciones individuales	Usted cree que las condiciones individuales están basadas en el tipo de contrato o régimen laboral donde se encuentran el trabajador	x		x		x		x	
		Equilibrio de fuerzas	Usted cree que el equilibrio de fuerza varía de un régimen laboral a otro	x		x		x		x	
	derecho colectivo de trabajo	Interés colectiva	Usted cree que el interés colectivo se da en todos los tipos de contrato y regímenes laborales	x		x		x		x	
		Convenio colectivo	Usted cree que el convenio colectivo se da en todos los tipos de contrato y regímenes laborales	x		x		x		x	

		Garantía de libertad	Usted cree que la garantía de la libertad es respetada en todos los regímenes laborales	x		x		x		x		
	derecho de la seguridad social	Derecho a la salud	Usted cree que el derecho a la salud es diferente de un régimen laboral a otro	x		x		x		x		
		Asistencia médica	Usted cree que la asistencia médica son dadas en la misma medida para todos los trabajadores de los diferentes regímenes laborales	x		x		x		x		
		Servicios necesarios	Usted cree que los servicios brindados están condicionados por el tipo de contrato o régimen laboral donde se encuentra el trabajador	x		x		x		x		
	derecho procesal de trabajo	Sentencia justa	Usted cree que las sentencias para dar solución a los conflictos en la vía laboral se dan de forma justa	x		x		x		x		
		Resolución de conflicto de trabajo	Usted cree que la resolución de conflicto en la vía laboral está condicionada al tipo de contrato y al régimen laboral donde se encuentra el trabajador	x		x		x		x		

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Nivel de influencia entre los contratos de trabajo y los derechos laborales en la UGEL-Utcubamba, en el año 2020

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de encuesta para Diagnosticar el nivel de influencia entre los contratos de trabajo y los derechos laborales en la UGEL-Utcubamba, en el año 2020

III. TESISISTA:

Br. José Luis Vásquez Olano

IV. DECISIÓN: Validado

OBSERVACIONES:

APROBADO: SI

☒

NO

☐

Bagua Grande, 21 de marzo del 2021

Mg. José Eleuterio Gamarra Vásquez

Firma

Experto: José Eleuterio Gamarra Vásquez

DNI: 33675190

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO
MSESTRÍA EN GESTION PÚBLICA.
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Instrumento
Contrato de trabajo	El contrato de trabajo es el acuerdo donde el trabajador presta su actividad profesional ya se intelectual o física al servicio del empleador, donde estará bajo la subordinación de ésta por una remuneración (Machicado, 2010, p.5)	Son acuerdos que se dan entre el empleador y el trabajador, ya sea por escrito o verbalmente según sea el tipo de contrato, donde el trabajador está presto a respetar y cumplir las condiciones establecidas y el empleador a realizar el control respectivo, así mismo en todo contrato laboral surge el trabajador y el empleador, por lo que se da la subordinación, la contraprestación y la remuneración.	Subordinación	Obediencia	Revisión documental y cuestionario
				Indicaciones	
				determinación del contrato	
			Exclusividad	Personalísimo	
				Prestación de servicio	
			onerosidad	Relación laboral	
				Remuneración	
Derecho laboral	(Gomez, 2012, p.19 y 20) enfatiza que el derecho laboral es	Son todos los beneficios estipulados en las normas jurídicas que son de carácter	Derecho individual de trabajo	Normas jurídicas	Revisión documental y cuestionario

	todo el conjunto de normas impero atributivas donde se defiende los derechos tanto Individual del trabajo, Colectivo del trabajo, seguridad Social y procesal del trabajo que busca equilibrar las relaciones entre el trabajador y empleador, con la finalidad de lograr un equilibrio social.	individual, colectivo, procesal y de seguridad social que el trabajador debe gozar, donde busca regular un equilibrio tanto de relaciones laborales y social entre el empleador y empleado.		Condiciones individuales	
				Equilibrio de fuerzas	
			derecho colectivo de trabajo	Intrerés colectiva	
				Convenio colectivo	
				Garantía de libertad	
			derecho de la seguridad social	Derecho a la salud	
				Asistencia médica	
				Servicios necesarios	
			derecho procesal de trabajo	Sentencia justa	
				Resolución de conflicto de trabajo	
				Principio de justicia	

Fuente: Elaboración propia

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO
MSESTRÍA EN GESTION PÚBLICA.
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema de Investigación	Objetivos de Investigación	Hipótesis	Variables	Población y Muestra	Diseño	Instrumento
¿De qué manera influyen los contratos de trabajo en los derechos laborales de los trabajadores de la UGEL-U en el año 2020?	Determinar en qué medida influye los contrato de trabajo en los derechos laborales de los trabajadores de la UGEL-Utcubamba, en el año 2020	Los contratos de trabajo influyen directamente a los derechos laborales de los trabajadores de la UGEL - Utcubamba en el año 2020.	Variable Independiente: - Contrato de trabajo.	Población: 70 trabajadores de la UGEL- Utcubamba	Cuantitativo, descriptivo correlacional	Revisión documental
	Objetivos Específicos					Instrumento
	- Identificar el nivel de conocimiento de los tipos de contrato y derechos laborales que tienen los trabajadores de la UEGL-Utcubamba en el año 2020. - Identificar cuáles de los tipos de contratos de trabajo afecta mayormente a los derechos y deberes laborales de los trabajadores de la UGEL - Utcubamba en el año 2020. - Analizar los tipos de contratos de trabajo que influyen a los derecho laborales en la UGEL - Utcubamba en el año 2020.		Variable Dependiente: - Derechos laborales	Muestra: 20 trabajadores de UGEL -Utcubamba, como 1 director de la UGEL-U, 4 Directores de área, 10 especialistas y 5 técnicos y administrativos		- Cuestionario

Fuente: Elaboración propia

Anexo 05:**Tabla 01: Consolidado del cuestionario aplicado a los trabajadores de la UGEL-Utcubamba**

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2
2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
4	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
5	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
6	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
7	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1
8	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
9	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1
10	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
11	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
12	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
13	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2
14	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
15	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1
16	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1

17	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
18	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
19	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1
20	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1
Total 1	7	4	16	13	18	15	6	14	0	20	13	15	13	13	12	7	14	7	14	5	13	4	15	16
Total 2	13	16	4	7	2	5	14	6	20	0	7	5	7	7	8	13	6	13	6	15	7	16	5	4

Fuente: Elaboración propia